

Bologna, 18/3/2019

ACCORDO SINDACALE

In data odierna si sono incontrati il Coordinamento delle RSU Alfasigma, con l'assistenza delle strutture provinciali e nazionali delle OO.SS., e la Direzione Aziendale Alfasigma Spa, con l'assistenza di Confindustria Emilia Area Centro, per esaminare le tematiche dell'armonizzazione dei trattamenti economico-normativi all'interno dell'Azienda, agli esiti del processo di fusione per incorporazione di Sigma Tau, Biofutura e Alfa Wassermann.

Il processo di armonizzazione si rende indispensabile per rafforzare il senso di unitarietà della nuova Azienda, nata dalle esperienze storiche di tre Società farmaceutiche Italiane, per garantire un futuro competitivo ad una organizzazione farmaceutica di primo livello, con radici Italiane e presenza in tutto il Mondo.

Le Parti si impegnano a lavorare - anche in futuro - per favorire investimenti in Italia, consolidare l'occupazione e favorire la crescita delle competenze professionali, evitando dissonanze e difformità sostanziali all'interno della nuova Società, consentendo ai lavoratori la piena applicazione dei principi stabiliti nel CCNL Chimico-Farmaceutico in materia di carriere, esperienze formative, polifunzionalità e polivalenza, parità di genere, partecipazione effettiva e qualità delle Relazioni industriali.

Le Parti si danno atto che il presente accordo di armonizzazione è inoltre necessario a consentire una corretta declinazione dei parametri contrattuali, che ponga l'Azienda nelle condizioni di competere a parità di costi con le altre Società farmaceutiche in un mercato sempre più caratterizzato da fattori di fragilità e volatilità del quadro di riferimento legislativo e regolatorio.

La condizione di sostenibilità va anzitutto garantita fra i diversi Stabilimenti Aziendali, applicando uniformemente le previsioni contrattuali ed armonizzando le coperture orarie dei turni con il regime di presidio ordinario, fermo restando che le specificità degli orari di lavoro e le eventuali flessibilità verranno demandate al confronto a livello di sito.

Va in questo senso rafforzata la metodologia del confronto sindacale in Azienda, teso all'individuazione di soluzioni atte a favorire un'ottimale gestione delle Persone sul lavoro, tali da favorire il conseguimento di livelli sempre maggiori di competitività Aziendale, l'innovazione e la semplificazione dei processi, contribuendo anche al contenimento dei costi.

Dopo ampia discussione, nel corso della quale sono state ripercorse le vicende che nel passato hanno portato alla sottoscrizione di innumerevoli accordi a livello di singole Aziende e/o di sito, le Parti - nel darsi atto che per quanto non espressamente pattuito nel presente accordo si continua a fare riferimento alla disciplina di Legge ed al CCNL Industria Chimico/Farmaceutica - si danno atto che il presente accordo di armonizzazione intende mantenere in essere tutte le precedenti intese non espressamente sostituite, annullate, in contrasto o derogate dal presente Accordo.

FERIE, ROL, EX FESTIVITA', GIORNI/ORE ACCANTONAMENTO

Si conviene di mantenere le situazioni di maturazione e calcolo di fruizione in essere per tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo. Le Parti convengono, altresì che

[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, some with initials and names, and a small number '1' at the bottom right.]

i lavoratori che verranno assunti successivamente alla data dell'intesa saranno gestiti in osservanza della disciplina contrattuale della materia (Capitolo III artt. da 8 a 13).

In occasione della festività del S. Patrono, in aderenza al dettato del vigente CCNL, in caso di attività lavorativa svolta, oltre al pagamento del 50% aggiuntivo, ogni lavoratore di Alfasigma, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, maturerà una giornata di accantonamento in conto ferie.

ELEMENTO RETRIBUTIVO "INFORMAZIONE SCIENTIFICA DEL FARMACO"

L'armonizzazione dei trattamenti economici complessivi dell'area della Informazione deve tenere conto della situazione di "stratificazione" economico-normativa che ha interessato le figure professionali della Forza Operativa esterna e/o della Rete di Informazione Scientifica nelle singole "legacies" di provenienza (Sigma-Tau, Alfa Wassermann e Biofutura Pharma).

Allo scopo di superare definizioni e denominazioni diverse nei cedolini paga dei lavoratori dell'Informazione Scientifica del farmaco, le Parti hanno convenuto di superare le "voci paga" Indennità campioni e trasferte e Indennità saggi/CO.

Nel contempo, a far data dal 1° Marzo 2019 nel cedolino mensile di tali lavoratori verrà inserita la nuova voce "Elemento retributivo Informazione Scientifica" di importo pari ad € 200,00 su 14 mensilità per i lavoratori in forza alla data del 30 Settembre 2013, e ad € 125,00 per i lavoratori assunti successivamente alla suddetta data.

Quanto ai differenziali derivanti dall'abolizione della Indennità campioni e trasferte, si conviene di procedere al consolidamento di € 165,00 nella voce "ex Ind. CT", non riassorbibile, che sarà riconosciuta a tutti i lavoratori dell'Informazione scientifica ex Sigma-Tau e Biofutura Pharma aventi titolo. Solo per tali lavoratori, ulteriori € 3,00 saranno riconosciuti a titolo di Superminimo ASSORBIBILE.

Tutti gli importi come sopra individuati sono da intendersi al lordo delle ritenute di legge.

PREMIO PRODUZIONE

Si conviene di procedere alla semplificazione del cedolino paga-elementi di paga effettuando, per i lavoratori in forza, l'accorpamento delle voci "Premio di Produzione" e "Superminimo consolidato Aziendale" nel "Superminimo individuale non assorbibile".

Per quanto riguarda i lavoratori neo assunti, in luogo delle voci sopra indicate, si conviene di riconoscere esclusivamente un valore parametrato al liv. D di € 38,00 lordi mensili a titolo di "Premio di produzione" non rivalutabile in caso di passaggio al livello superiore.

INDENNITA' VARIE

Si considerano superati gli istituti denominati:

1. Ind. Variazione mansioni
2. Ind. Facchinaggio e Pulizie
3. Ind. Reparto
4. Ind. Funzione

5. Ind. Serv. Generali

La abrogazione dei suddetti istituti per gli attuali percipienti di una o più di tali indennità, avverrà mediante corresponsione - sotto la voce Superminimo Individuale non assorbibile - del corrispondente valore annuale suddiviso per 14 ratei mensili lordi a far data dal mese di Marzo 2019

La "Indennità in caso di chiamata" - da Marzo 2019 - sarà regolamentata come di seguito:

- Corresponsione di n. 4 ore di retribuzione, con le relative maggiorazioni, per interventi di lavoro richiesti di durata non superiori a 4 ore; qualora tale periodo orario venga superato, verrà corrisposto lo straordinario per le ore effettivamente lavorate, con le maggiorazioni relative
- Solo per questa fattispecie l'Azienda corrisponderà, inoltre, il rimborso km. forfettizzato ad € 0,25, a copertura della distanza dal comune di residenza (e viceversa) agli impianti o Stabili presso i quali è necessario svolgere l'intervento in reperibilità.

"Lavorazioni in sterilità"

- Si conviene di parificare il valore orario di tale indennità. Pertanto, a far data da Marzo 2019 essa ammonterà ad € 2,00 lordi orari.
- Le Parti si danno atto della necessità di ottenere una migliore flessibilità sulla quota di ore presso i reparti nei quali vengono svolte lavorazioni in "sterilità". In particolare, presso l'impianto di Pomezia, potranno essere definite con la RSU articolazioni orarie diverse da quelle già in essere.

"Polivalenza-Polifunzionalità" (art. 47 CCNL Chimico-Farmaceutico)

- In attuazione di quanto stabilito dal recente rinnovo contrattuale, le Parti convengono di valorizzare e incentivare esperienza, polivalenza e polifunzionalità dei lavoratori, tipicamente riferita alle attività di Produzione e servizi connessi.
- La preesistente voce denominata "indennità di polivalenza", nel corso dell'anno 2019 sarà oggetto di valutazione fra Azienda e RSU di Alanno e Pomezia
- Fino a tale verifica fra le Parti, resteranno confermati i valori oggi corrisposti e gli attuali aventi diritto.

LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti, nel confermare il comune impegno ad una concreta e costante riduzione del ricorso al lavoro supplementare e/o straordinario, convengono di dare corso all'attuazione della disciplina contrattuale della materia per le Sedi (Bologna, Milano, Pomezia) ed i Reparti non direttamente collegati o inerenti alla produzione.

Pertanto, dal mese di Marzo 2019 le maggiorazioni applicate saranno le seguenti:

Uffici e Reparti non connessi alla produzione:

- ✓ Lavoro eccedente l'orario settimanale, fino alla 40esima: +5%
- ✓ Dalla 41esima ora alla 44esima: +10%
- ✓ Dalla 45esima alla 48esima: +25%
- ✓ Oltre la 48esima: +35%

Reparti di Produzione

- ✓ Le prestazioni di lavoro su turni avvicendati settimanali seguiranno l'orario 6/14 – 14/22 e 22/6, come modalità ordinaria, con effettuazione di prestazioni giornaliere pari ad 8 ore
- ✓ Lavoro eccedente l'orario settimanale, fino alla 40esima: +10%
- ✓ Dalla 41esima ora: +35%

TICKET RESTAURANT/MENSE AZIENDALI/RIMBORSI PASTO

Si conviene circa l'opportunità del pieno utilizzo delle mense Aziendali esistenti. L'utilizzo del TR deve pertanto considerarsi eventuale e/o residuale.

- Forze Operative Esterne e Milano Sede Internazionale: da Marzo 2019 il valore del TR (pasto nel Comune di residenza) sarà elevato ad € 11,00; da Gennaio 2020 ad € 12,00
- Reparti di Produzione (Alanno e Pomezia): il valore del TR viene parificato ad € 10,00.

Nell'ambito dell'Osservatorio Aziendale, le Parti si riservano di verificare la fruizione delle mense Aziendali nei siti che ne sono provvisti.

Si specifica che la possibilità di fruizione alternativa rimane limitata a coloro che attualmente possono esercitare tale opzione e nella misura in cui permanga la prestazione a turni.

La maturazione del diritto al TR è subordinata all'effettuazione di prestazione lavorativa di almeno un'ora in entrambi i semiturni giornalieri (mattina e pomeriggio), e complessivamente almeno pari a 5 ore.

Per i lavoratori assunti in data successiva al presente accordo il valore del TR resterà fissato ad € 7,50/die, che verrà elevato a 9 € dopo 24 mesi di servizio e a 10 € dopo ulteriori 12 mesi di servizio.

Da Marzo 2019 la trattenuta per pasto viene stabilita per le sedi di Bologna e Pomezia al valore di € 0,30/pasto; per lo Stabilimento di Alanno, ad € 0,70/pasto.

I rimborsi per spese FOE di pranzo/cena, fuori dal Comune di residenza, avranno il limite massimo di 40 € a cena e di 60 € giornalieri (in caso di pranzo e cena), ferma restando la policy aziendale in materia.

PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE, ESAMI DI LABORATORIO E TERAPIE MEDICHE IN ORARIO DI LAVORO

Qualora il lavoratore abbia la necessità di rivolgersi al SSN, strutture medico-sanitarie, etc, per effettuare visite mediche, esami strumentali e/o di laboratorio, cure, terapie (queste ultime con il massimo di 15 eventi per anno), verrà considerato un periodo di permesso retribuito che coprirà l'orario certificato dall'Ente che ha dispensato le prestazioni sopra menzionate, maggiorato di 1 ora prima e dopo l'orario indicato.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERTA

Le Parti confermano il dettato contrattuale vigente, con riferimento alla previsione dell'art. 19 del vigente CCNL, in particolare per i temi della durata oraria, della frequenza, e del trattamento economico.

Pertanto, ci si dà atto che per gli Informatori Scientifici del farmaco l'effettuazione della trasferta ha carattere di normalità dal punto di vista della frequenza.

L'indennità di trasferta con applicazione del calcolo basato sul 20% della retribuzione giornaliera (1/25) al netto dell'Indennità campioni/trasferte/saggi, dell'Indennità Informazione Scientifica, nonché dei 165 € lordi definiti come "residuali" (Ex indennità CT) degli Informatori provenienti da Sigma-Tau e Biofutura Pharma spetta quindi nel caso previsto dal CCNL vigente, e cioè al superamento delle 12 ore di prestazione lavorativa.

Quanto agli altri lavoratori, non prevedendo la loro prestazione ordinaria effettuazione frequente di trasferte, si ribadisce la completa applicazione del sopra richiamato dettato contrattuale.

TRATTAMENTO in caso di TRASFERTA CON PERNOTTAMENTO

In applicazione del dettato del vigente CCNL Chimico-Farmaceutico, le Parti convengono circa la interpretazione della dizione "sede" – aderente all'art. 19 punto 1) 2° cpv – per cui il relativo trattamento sarà corrisposto ai lavoratori dell'informazione Scientifica del farmaco esclusivamente nel caso in cui il predetto lavoratore partecipi a meeting, convegni o congressi che abbiano luogo al di fuori del proprio Comune di residenza e che richieda il pernottamento. Cesserà pertanto, con effetto dalla firma del presente accordo, la corresponsione di indennità a questo titolo nei casi di pernottamento nella propria zona di lavoro, a meno che il medesimo non abbia carattere straordinario e sia preventivamente concordato con il proprio superiore.

Il relativo computo del trattamento economico sarà effettuato calcolando il 20% di 1/25 della retribuzione mensile lorda, al netto dell'Indennità campioni/trasferte/saggi, dell'Elemento retributivo Informazione Scientifica, nonché dei 165 € lordi definiti come "residuali" (Ex indennità CT) degli Informatori provenienti da Sigma-Tau e Biofutura Pharma.

Quanto agli altri lavoratori, non prevedendo la loro prestazione ordinaria effettuazione frequente di trasferte, si ribadisce la completa applicazione del più volte richiamato dettato contrattuale.

ATTIVITA' LAVORATIVA NELLE GIORNATE DEL SABATO, DOMENICA E FESTIVI

Anche per tali fattispecie, con la finalità di definire trattamenti omogenei ed armonizzati, a far data dalla firma del presente accordo si darà attuazione alle seguenti disposizioni:

- Lavoratori inquadrati nei liv. Professionali A e B: applicazione art. 21, punto 9 del CCNL Chimico-Farmaceutico (1/25 o 1/50 a seconda che la prestazione sia inferiore e pari, oppure superiore a mezza giornata)
- Lavoratori inquadrati nei liv. Professionali da C ad F: corresponsione delle maggiorazioni previste dal CCNL per lavoro supplementare/straordinario

Restano naturalmente confermate le disposizioni di Legge in merito al divieto di prestazione nella settimana giornata lavorativa, nonché la previsione del "riposo compensativo" in caso di necessità inderogabili di ricorrere alle prestazioni di lavoro.

L'Azienda ribadisce la propria piena aderenza al dettato di Legge riguardante il riposo giornaliero, che deve consentire al lavoratore – salvi casi eccezionali – un periodo di riposo individuale pari ad almeno 11 ore fra due consecutive prestazioni professionali.



MEETING SERALI CON I MEDICI (ISF e AM)

In caso di attività di Informazione Scientifica del Farmaco effettuata con la modalità dell'Evento formativo serale ECM con Medici, con inizio dalle h. 20 e durata di almeno due ore, verrà corrisposto un "gettone" del valore di € 63,00 lordi; tale importo deve intendersi in cifra fissa non rivalutabile in futuro.

Il suddetto valore è stato quantificato considerando anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° co. Art. 2120 Cod. Civ., è escluso dalla base di calcolo del trattamento di Fine Rapporto.

RIMBORSO SPESE PERCORRENZE CASA-LAVORO-CASA

Le Parti si sono date atto della necessità di rivedere i contenuti dell'accordo firmato in Sigma-Tau a Pomezia il 20 Aprile 2005.

Pertanto, nel confermare la clausola già presente nei precedenti accordi sindacali di 2° livello firmati nel 2016, in base alla quale le citate condizioni di rimborso sono limitate al solo personale che fosse in forza alla data di firma del suddetto "Accordo Integrativo", l'Azienda opererà dal 1° Marzo 2019 come segue:

- 1) Il beneficio è riservato **ESCLUSIVAMENTE** al personale che opera in Produzione in turno (compresi i dipendenti della "manutenzione") e che, in conseguenza della prestazione oraria di turno, non hanno la possibilità di fruire delle autolinee di collegamento con lo Stabilimento di Pomezia
- 2) il calcolo verrà effettuato quantificando le distanze chilometriche fra comune di residenza e Pomezia **in base alla tabella "Google Map"**
- 3) il valore preso a riferimento sarà pari ad € 0,30 per distanze complessive (A/R) fino a 100 Km, che costituisce il limite massimo di rimborso giornaliero (andata e ritorno)

CONTRIBUTO AZIENDALE PER L'UTILIZZO DEI TRASPORTI PUBBLICI

Valutato l'attuale numero di utenti del servizio "pullman" dalle tre zone di Roma, dai Castelli Romani e dalla zona Litoranea Sud, si conviene di predisporre una nuova modalità del collegamento verso lo Stabilimento di Pomezia.

Esso prevedrà dal 1 Marzo 2019 un servizio di collegamento da Roma Staz. Termini, uno da Nettuno (RM) e uno da Cecchina (Castelli), effettuato da un autobus per ognuno dei suddetti collegamenti.

Tenuto conto del costo del servizio, le Parti si danno atto del comune interesse a monitorare l'andamento mensile di fruizione del servizio Pullman, in un'ottica di razionalizzazione delle spese.

Inoltre, a far data da Marzo 2019 l'Azienda, dietro presentazione di regolare ricevuta di pagamento intestata al dipendente o a familiare risultante a carico nello stato di famiglia, corrisponderà l'anticipazione del costo di un abbonamento al trasporto pubblico locale, provvedendo a recuperare

(Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink)

la somma in 12 ratei mensili, al netto di un contributo mensile lordo pari a 10 €, che dalla stessa data sarà messo dall'Azienda a disposizione dei lavoratori che presentino idonea attestazione dell'acquisto del titolo di viaggio.

Si precisa che, in base alla normativa fiscale vigente, qualora il lavoratore produca una ricevuta di pagamento attinente ad abbonamento per il parcheggio, la suddetta cifra di 10 € dovrà essere assoggettata a contribuzione e trattenuta tributaria.

Tale trattamento non riguarderà il personale dell'Informazione Scientifica del Farmaco.

OCCUPAZIONE e FORMAZIONE

Valutati gli impegni di investimento per il prossimo triennio, dell'ammodernamento degli impianti anche in prospettiva "Industry 4.0", e tenuto conto del trend delle uscite per raggiungimento dell'età di pensione degli attuali lavoratori di Alfasigma, l'Azienda si impegna, entro la fine del corrente anno, presso lo stabilimento di Alanno, al consolidamento di ulteriori 5 contratti di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta ai 10 dipendenti recentemente consolidati presso il medesimo impianto e ai 3 trasformati presso lo stabilimento di Pomezia. Inoltre l'azienda si impegna alla trasformazione a tempo indeterminato di 2 impiegati attualmente in forza presso la sede di Bologna con contratto a tempo determinato.

Saranno inoltre definiti percorsi di adeguamento professionale, anche previa consultazione dei c.d. "delegati alla formazione", che consentano agli operatori una migliore padronanza delle nuove strumentazioni, tecnologie e linee di produzione/confezionamento. In questo senso le Parti, una volta che sia stato nominato il c.d. "delegato alla Formazione", convengono di effettuare un primo incontro sul tema entro Settembre 2019.

AUTOVETTURE

Le Parti, prendendo atto del lavoro dell'apposita Commissione, costituita di comune accordo fra Azienda e Sindacato, con la finalità di aggiornare ed armonizzare la disciplina in materia di utilizzo dell'auto per scopi anche personali, rimandano la materia a quanto stabilito nell'allegato specifico al presente accordo (ALL. 1), contenente sia le linee guida che i principi gestionali per le autovetture.

In particolare, ci si è dati atto della necessità di adeguare il sistema delle trattenute per utilizzo anche personale delle auto alla normativa fiscale riguardante la deducibilità dell'IVA nonché in compliance con la legislazione tributaria relativa ai fringe benefits. In questo senso a livello di Commissione auto sono state esaminate le nuove disposizioni e le conseguenti rideterminazioni dei canoni di utilizzo delle auto sia per i lavoratori della Forza Operativa Esterna che per gli altri assegnatari di vettura.

A tal proposito, le Parti si danno atto della necessità di rimanere aderenti al dettato contrattuale (artt. 14 e 42 del vigente CCNL) in merito alla non incidenza del valore dell'auto sui c.d. istituti differiti.

PERMESSI PER ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Con la finalità di favorire un coerente sviluppo delle attività di Relazioni Industriali, preso atto del dettato contrattuale, quale condizione di miglior favore si conviene di riconoscere ai delegati delle

RSU Aziendali permessi retribuiti per un monte annuo pari a 2 ore per dipendente in forza all'unità lavorativa, fermo restando che le ore residue non potranno essere riportate all'anno successivo a quello di maturazione.

EMOLUMENTI VARI PER CELEBRAZIONI/ANZIANITA' AZIENDALE


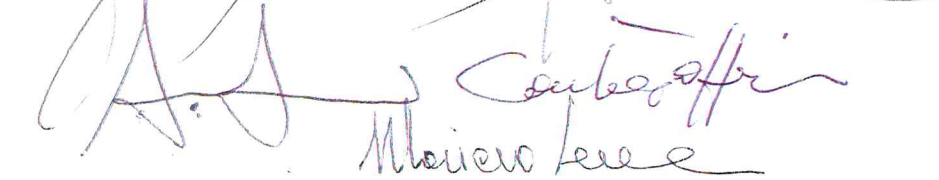
Le Parti si danno atto che per effetto dell'operazione di fusione per incorporazione delle legacies Alfa Wassermann, Biofutura Pharma e Sigma-Tau, sono venute meno le condizioni per tale tipo di erogazioni/liberalità, basate su prassi e/o intese, da considerarsi superate.

DECORRENZA

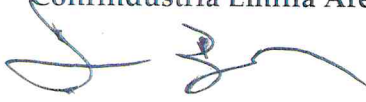
Il presente accordo, fatte salve le specifiche decorrenze ivi previste, troverà applicazione dal 1° Marzo 2019

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO

Alfasigma SpA




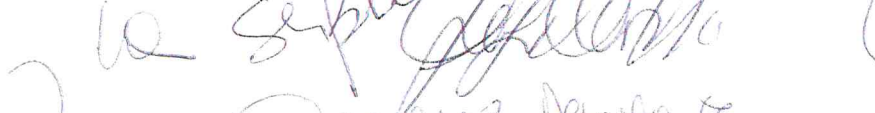






Confindustria Emilia Area Centro



RSU

Roberto Tadei

OO.SS










ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ALFASIGMA S.p.A

In data odierna si sono incontrati il Coordinamento delle RSU Alfasigma, con l'assistenza delle strutture provinciali e nazionali delle OO.SS., e la Direzione Aziendale Alfasigma Spa, con l'assistenza di Confindustria Emilia Area Centro, per definire i contenuti economici e normativi dell'Accordo Integrativo Aziendale.

Le Parti si sono date atto del comune interesse al raggiungimento di un Accordo generale di secondo livello, con la finalità di definire i seguenti istituti:

- A. Premio di Partecipazione
- B. Premio di Risultato "aggiuntivo"
- C. Premio Presenza
- D. Welfare
- E. Lavoro Agile – Orario di lavoro e Timbrature
- F. Quota Faschim – Polizze Assicurative
- G. Una Tantum
- H. Superminimo Individuale

A. Premio di Partecipazione

Le Parti concordano di istituire, nel triennio 1° Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2021, il "Premio di Partecipazione" da erogarsi al conseguimento dell'obiettivo di redditività misurato attraverso i seguenti indicatori:

- Fatturato Aziendale
- Risultato operativo lordo al netto dei costi di R&D

Il periodo al quale il Premio di Partecipazione farà riferimento sarà annuale e più precisamente dal 1° Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2019, dal 1° Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2020 e dal 1° Gennaio 2021 al 31 Dicembre 2021.

I valori lordi del Premio di Partecipazione, definiti quale target massimo ottenibile, riproporzionati alla categoria D secondo la scala parametrica del vigente CCNL Chimico Farmaceutico, saranno i seguenti:

Periodo di riferimento - Anno 2019	1.050 €
Periodo di riferimento - Anno 2020	1.150 €
Periodo di riferimento - Anno 2021	1.250 €

Per quanto riguarda il peso percentuale dei suddetti indicatori, la definizione dei medesimi nonché delle formule di calcolo, si fa riferimento all'Allegato specifico del presente accordo (ALL. A1 E A2).

I target per ciascun indicatore saranno definiti dalla Direzione Aziendale con le OOSS Nazionali entro il mese di Marzo di ciascun periodo di riferimento. Per l'anno in corso i livelli di valore del Premio per ciascuno degli indicatori considerati sono determinati, in relazione ai target e sulla base della scala di correlazione indicati nell'Allegato di cui sopra che costituisce parte integrante della presente intesa.

Modalità di pagamento

Il Premio, determinato dalla somma dei valori corrispondenti ai 2 indicatori, sarà corrisposto ai lavoratori in forza in due tranches di cui la prima, pari al 70% del Premio maturato, così come stimato dall'Azienda in quel momento sulla base degli elementi economici disponibili, con la **retribuzione del mese di marzo successivo al periodo di riferimento** e la seconda, sulla base dei risultati conseguiti, con la **retribuzione del mese di luglio successivo al periodo di riferimento**.

Condizioni

Il Premio verrà erogato a tutti i dipendenti con la qualifica di Operai, Impiegati e Quadri sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Quanto ai lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti nel corso del periodo di riferimento, essi matureranno le quote del Premio in dodicesimi per ogni mese di effettivo lavoro, con il minimo di una prestazione semestrale. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale il Premio sarà corrisposto in misura proporzionale al loro ridotto orario di lavoro.

Il Premio è definito nel suo ammontare lordo complessivo ed onnicomprensivo di ogni eventuale incidenza sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta di origine legale e contrattuale già considerata in sede di quantificazione. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 cc. il premio è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Con modalità analoghe a quelle previste ai capoversi che precedono, sarà determinato l'ammontare del Premio che la Società somministratrice di lavoro erogherà ai lavoratori somministrati che abbiano svolto presso l'Azienda la loro attività nel corso del periodo di riferimento.

Verifiche

Al fine di monitorare l'andamento e i consuntivi degli indicatori, le Parti si incontreranno periodicamente, di norma semestralmente; in occasione di tali incontri la Società fornirà preventivamente i dati relativi ai risultati conseguiti, al fine di analizzare gli stessi rispetto a quelli attesi e agli effetti sull'ammontare del premio.

Le Parti si impegnano altresì a realizzare incontri straordinari qualora accadimenti non prevedibili possano avere un impatto significativo sulla maturazione del Premio.

Periodo di misurazione del risultato incrementale

Per l'applicazione al Premio di Partecipazione dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti nel

presente capitolo considerati a tal fine come alternativi. La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati in ciascun periodo di riferimento e i dati consuntivati nell'esercizio immediatamente precedente.

Conversione Premio di Partecipazione

Ciascun dipendente al ricorrere delle condizioni di legge, potrà convertire il saldo del premio, in tutto o in parte, in beni e/o servizi Welfare di cui all'art 51 e 100 del TUIR da scegliere all'interno di un ampio pacchetto configurato, anche alla luce di indicazioni in tal senso fornite dalle RSU, sulla piattaforma che l'Azienda deciderà di utilizzare. Tale opzione dovrà essere comunicata all'Ufficio Risorse Umane entro e non oltre il mese di Maggio di ogni anno di erogazione.

L'Azienda emetterà specifico regolamento che determina le modalità di adesione all'iniziativa e di accesso ai beni e servizi Welfare.

Per i lavoratori che aderiranno all'iniziativa prevista dal presente capitolo, il conseguente ammontare individualmente spettante sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico azienda pari al 10%.

B. Premio di Risultato "aggiuntivo"

Le Parti convengono di introdurre, nel periodo 1° Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2021, un Premio di Risultato "aggiuntivo", che vada a riconoscere l'impegno dei lavoratori, aggregati per "cluster" territoriali o professionali, al conseguimento di obiettivi di qualità, efficienza, produttività e competitività articolati per singola sede produttiva/organizzazione, come di seguito specificati:

B.1 - Lavoratori ex Alfa Wassermann della Sede di Bologna, Milano e della F.O.E. ex Alfa Wassermann

B.2 - Lavoratori ex Sigma-Tau ed ex Biofutura Milano e R.I.S

B.3 - Lavoratori ex Alfa Wassermann Stabilimento di Alanno

Ai fini del presente Premio per "periodo di riferimento" si intende il periodo con inizio al 1° Gennaio di ogni anno e termine al 31 Dicembre.

Il valore massimo del premio, al lordo delle trattenute di Legge, viene determinato per il triennio di vigenza (2019-2021) in 500,00 € lordi, definito quale target massimo ottenibile; esso sarà riproporzionato alla categoria D, secondo la scala parametrica del vigente CCNL Chimico Farmaceutico.

Il Premio in oggetto per ciascuna sede produttiva/organizzazione, con specifico riferimento agli indicatori, al relativo peso percentuale nonché ai target dell'anno 2019, verrà concordato tra la Direzione Aziendale e la rispettiva RSU entro e non oltre il mese di marzo 2019. Per gli anni 2020 e 2021 i target saranno definiti dalla Direzione Aziendale entro il mese di Marzo del periodo di riferimento e saranno oggetto di apposito verbale con la RSU.

Modalità di pagamento

Il Premio sarà corrisposto a coloro che sono in forza all'atto dell'erogazione con la retribuzione del mese di giugno successivo al periodo di riferimento, a partire pertanto dal mese di Luglio del 2020.

Le Parti si danno atto che il premio non verrà erogato ai lavoratori suddetti che, dimissionari o licenziati, stiano prestando il termine di preavviso contrattualmente previsto.

Periodo di misurazione del risultato incrementale

Per l'applicazione al Premio di Partecipazione dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti in ciascuna sede produttiva/organizzazione così come spora identificata e considerati a tal fine come alternativi. La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nel periodo di riferimento di ciascun anno e i dati consuntivati nel periodo immediatamente precedente.

Alle suddette erogazioni saranno applicabili le disposizioni relative alle "Condizioni" e "Verifiche" previste al punto A) che precede.

Conversione Premio di Partecipazione "aggiuntivo"

Ciascun dipendente al ricorrere delle condizioni di legge, potrà convertire in tutto o in parte il premio maturato in beni e/o servizi Welfare di cui all'art. 51 e 100 del TUIR con le medesime modalità e condizioni previste al punto A) che precede.

C. Premio Presenza

Le Parti convengono, in ottemperanza di quanto stabilito in sede di rinnovo del CCNL il 15 Ottobre 2015, il superamento - a far data dal 1° Gennaio 2019 - del c.d. ex "premio presenza", originariamente regolamentato dagli artt. 8 lettera G e 28 co. 9, b1 e b2 (Quadri e Direttivi) del CCNL Chimico-farmaceutico 22/9/2012, secondo le seguenti modalità:

1. Una quota pari a 200 € sarà inserita nel Piano di Welfare previsto al punto D) che segue;
2. La restante parte, ove esistente, calcolata sul valore parametrato dell'importo medio erogato nel biennio 2017/2018 per ciascun livello di inquadramento, sarà mensilizzata ed inserita nella voce "Superminimo non assorbibile" a far data dal mese di Marzo 2019. Si conviene che la quota mensile del "Premio Presenza", alla luce degli eventi straordinari che possano aver riguardato il singolo lavoratore, venga determinata in base alla media del livello della sede di appartenenza. Nell'ipotesi in cui, nel biennio 2017/18, il lavoratore abbia invece maturato una quota superiore alla media stessa, in questo caso sarà mensilizzata la media effettivamente accumulata dal singolo in tale biennio.

D. Welfare

A titolo sperimentale le Parti concordano di istituire, per il triennio 2019-2021, un Piano Welfare da assegnare a ciascun lavoratore della Società Alfasigma composto da beni e servizi rientranti tra quelli

previsti dall'art. 51 e 100 del TUIR, il cui valore sarà per il 2019 pari a Euro 610, per il 2020 pari a Euro 425 e per il 2021 pari a Euro 440.

I suddetti valori assorbono quanto previsto al punto C) 1., che precede e si intendono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi consecutivi di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Ciascun dipendente potrà fruire del Piano Welfare, a decorrere di norma dal 1° Maggio di ciascun anno ed entro il 31 ottobre di ogni singolo anno, accedendo alla piattaforma internet, che verrà predisposta per l'iniziativa, e scegliendo sulla stessa i beni e servizi di loro interesse

L'azienda emetterà specifico regolamento che determina le modalità di gestione, e il funzionamento del portale dedicato nonché l'accesso da parte del dipendente ai beni e servizi previsti dal Piano Welfare.

E. Lavoro Agile - Orario di lavoro e Timbrature

E.1 - Lavoro Agile

Le parti convengono di dar vita ad un progetto sperimentale che abbia come finalità un migliore equilibrio fra la vita personale e l'attività professionale, e una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una concreta responsabilizzazione dei lavoratori sui risultati Aziendali.

Si intende promuovere un nuovo approccio al modo di lavorare e collaborare all'interno di Alfasigma, partendo da una revisione della cultura organizzativa e migliorando la flessibilità rispetto a orari e luoghi di lavoro.

Le Parti si dichiarano favorevoli alla sperimentazione di questa modalità, cercando di migliorare la qualità e la produttività del lavoro, garantire adeguate risposte ad esigenze economiche, sociali e personali quali il bilanciamento vita personale/lavorativa, il contenimento degli spostamenti casa-lavoro, la riduzione delle emissioni di gas nell'ambiente dovute all'utilizzo dei mezzi di trasporto, la gestione delle esigenze personali familiari, con conseguente aumento di motivazione e soddisfazione.

Quanto sopra può essere agevolato dalle tecnologie informatiche oggi disponibili, dalla semplificazione realizzata - ed in programma nel prossimo futuro - riguardo ai processi organizzativi e gestionali, nonché dal comune impegno delle Parti stipulanti per favorire una maggiore efficacia organizzativa basata sull'impegno dei lavoratori e dell'Azienda per migliorare l'efficienza, la produttività e la qualità.

L'Azienda si dichiara disponibile a:

- rendere più flessibili gli spazi e gli orari di lavoro;
- ripensare gli ambienti della sede di lavoro;
- sviluppare nuovi strumenti e competenze digitali;
- verificare l'esistenza di tecnologia adeguata a lavorare da remoto;
- diffondere modelli manageriali basati su autonomia e responsabilità dei lavoratori;
- diffondere cultura orientata ai risultati.

La frequenza di tale modalità sarà basata su **una giornata ogni due settimane lavorative**, non cumulabili né consecutive, con prestazione di lavoro offerta dalla propria abitazione, domicilio o altro luogo idoneo (spazio fisico riservato e protetto, che consenta di garantire il rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza), diverso dalla ordinaria Sede di lavoro aziendale, utilizzando strumentazione telematica a banda larga, atta a permettere la comunicazione a distanza con flusso di dati adeguato rispetto alla configurazione della rete Aziendale, e quindi l'effettivo e concreto svolgimento dell'attività di lavoro.

Il lavoratore resta inserito nell'organizzazione Aziendale, mantenendo tutti i diritti ed i doveri connessi al rapporto di lavoro subordinato; il Lavoro Agile determina esclusivamente un parziale e temporaneo mutamento del luogo abituale di svolgimento della prestazione e non modifica l'esercizio del potere di direzione e controllo da parte della Società.

Nel confermare la durata settimanale dell'orario di lavoro, così come definita dagli accordi di "sito", nella giornata in cui il lavoratore acceda al lavoro agile l'orario giornaliero rimarrà fissato in 8 ore.

Per i lavoratori soggetti a limitazioni d'orario, la prestazione di lavoro in giornata di lavoro agile non darà luogo a prestazioni eccedenti o straordinarie.

Eventuali minori prestazioni dovranno essere giustificate seguendo le procedure in vigore.

La sperimentazione prevede il ricorso al Lavoro Agile su base di una espressa richiesta del lavoratore.

Le Parti si danno atto che questa modalità sperimentale è applicabile soltanto alle posizioni lavorative che siano completamente compatibili con la prestazione "a distanza", senza pregiudizio per la produttività, i risultati e la collaborazione fra colleghi.

I sistemi informatici dovranno poter essere utilizzati in modalità "remota", garantendo all'Azienda di tutelare la riservatezza dei dati, sia aziendali che personali, nonché l'esistenza di idonei dispositivi di sicurezza informatica. Resta a carico del lavoratore il costo di connessione, di abbonamento al provider di servizi informatici (ADSL o simile) dal luogo ove viene svolto il lavoro agile, nonché la corretta gestione ed utilizzo delle dotazioni informatiche eventualmente fornite dall'Azienda.

Le posizioni professionali nelle quali si potrà ricorrere a questa modalità sperimentale di lavoro sono definite dalle Direzioni di Funzione, di concerto con la Direzione HR e IT, e potranno riguardare la Sede, gli Uffici di Milano e della Direzione con sede a Pomezia, escludendo il Personale afferente agli Stabilimenti e la Forza Operativa Esterna.

Qualora il lavoratore che abbia richiesto di prestare la propria attività lavorativa in modalità "lavoro agile" venga assegnato a diversa mansione/posizione professionale, incompatibile con la flessibilità di cui si tratta, o intervengano modifiche organizzative/tecniche che rendano impossibile la prestazione a distanza, il lavoratore tornerà alle modalità ordinarie di prestazione previste per la sede di appartenenza.

Saranno comunque necessari i seguenti requisiti:

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Anzianità lavorativa in Alfasigma (e società in essa confluite) di almeno 1 anno
- Unicità di prestazione in modalità "lavoro agile" nella stessa giornata, all'interno della medesima Funzione/Reparto

Fermo restando quanto previsto dalla Legge, costituiranno elemento prioritario, in caso di pluralità di richiesta, le seguenti situazioni:

1. Necessità di accudire figli fino a 4 anni
2. Genitore single con figlio minore
3. Difficoltà motorie come da certificazione
4. Situazioni straordinarie, fondate su specifica evidenza, da valutare caso per caso

Le parti convengono che la fase sperimentale dell'istituto avrà corso dall'inizio del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo fino al 31/12/2019; Azienda e Sindacato si incontreranno entro il mese di Luglio 2019, per esaminare quanto sarà emerso dalla fase sperimentale, allo scopo di assumere comuni decisioni circa il prosieguo del "lavoro agile".

Si conviene che il **monitoraggio del progetto** abbia una caratteristica fondamentale, così da poter affinare il progetto ed attuare interventi migliorativi.

Nello specifico verranno valutati 5 aspetti:

- il **livello di partecipazione** all'iniziativa sia in termini di giornate fruite che di persone coinvolte;
- la **soddisfazione delle persone** rispetto all'iniziativa;
- gli impatti sul **coordinamento con il capo**, i colleghi e i clienti interni;
- le criticità collegate all'**utilizzo della tecnologia**;
- le caratteristiche degli Smart Worker.

E.2 - Flessibilità

Le Parti convengono di estendere - a far data dal 1° Marzo 2019 - l'orario "flessibile" ad un'ora per tutte le sedi Aziendali, con recupero a minuti in giornata, con il conseguente superamento della modalità di recupero a minuti "in settimana".

Quanto sopra comporta, altresì, che non saranno più oggetto di "abbuono" i ritardi per gli orari di lavoro non rigidi.

E.3 - Timbrature

Dal 1° Marzo 2019 le timbrature del cartellino saranno così regolamentate:

- QUADRI E IMPIEGATI CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO (LIV. B): una sola timbratura al giorno, da effettuare all'entrata in servizio, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro.
- IMPIEGATI: nel rispetto dell'orario giornaliero di lavoro, verranno richieste due timbrature al giorno, in entrata ed in uscita, con calcolo automatico della pausa pranzo in funzione dell'orario settimanale in uso presso la sede di lavoro di appartenenza.
- OPERAI: si confermano le modalità di registrazione della prestazione (turnisti e giornalieri) attualmente vigenti per gli Impianti di Alanno e Pomezia, nonché per la Sede di Bologna, ma verranno richieste due sole timbrature, una in entrata ad inizio turno ed una in uscita dal turno (entrata ed uscita per i giornalieri).

F. Quota Faschim – Polizze Assicurative

F.1 - Quota Faschim

In coerenza con la tradizionale attenzione dell'Azienda per i temi della Responsabilità Sociale, si conviene che la Società si faccia carico, per gli anni di vigenza del presente Accordo Integrativo Aziendale, delle quote mensili di iscrizione individuale dei lavoratori già aderenti al Fondo FASCHIM alla data di sottoscrizione della presente intesa.

F.2 - Polizze Assicurative

Inoltre, nella logica di armonizzazione dei trattamenti complessivi, l'Azienda procederà ad estendere a tutti dipendenti con la qualifica di "Quadro", e al personale della Forza Operativa Esterna le polizze assicurative per infortunio/vita. Tale elenco, alla luce delle coperture INAIL oggi esistenti, deve considerarsi esclusivo.

G. Una Tantum

L'Azienda si impegna a corrispondere con la retribuzione del mese di Marzo 2019, limitatamente ai lavoratori delle legacies ex Alfa Wassermann e Biofutura Pharma in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e non dimissionari alla data di erogazione, un importo una tantum pari a lordi € 2.200,00 (Duemiladuecento/00) suddivisibile in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale tale somma sarà corrisposta in misura proporzionale al ridotto orario di lavoro.

Il suddetto importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

H. Superminimo Individuale

A far data dal mese di Gennaio 2020, al solo personale in forza alla data di sigla della presente intesa, verrà riconosciuto un importo a titolo di Superminimo individuale non riassorbibile secondo quanto descritto nell'allegata tabella.

Le parti si danno atto che con tale sistemazione vengono superate le differenze esistenti fra i diversi Premi di partecipazione precedentemente in essere nelle aziende Alfa Wassermann, Sigma Tau, Biofutura Pharma e Avantgarde.

Il presente accordo, fatte salve le specifiche decorrenze ivi previste, entra in vigore dalla data di sottoscrizione ed avrà scadenza il 18 Marzo 2022.

Gli allegati costituiscono parte integrante ed essenziale dell'accordo.

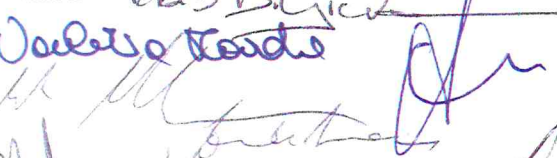

Letto, confermato e sottoscritto.


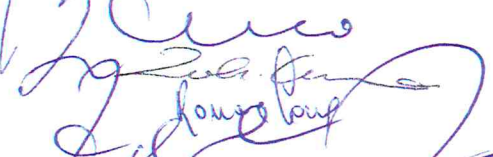




Alfasigma SpA

Massimo Lanza


Confindustria Emilia Area Centro



RSU
Elio Di Cicco
Dario Rossetti

Roberto Prulli
Antonio Camparini

Patricia Benvenuti
Sergio...
Antonio...
Renata...

OOSS






Gianfranco...

INDICATORE N.1 RISULTATO OPERATIVO LORDO AL NETTO DEI COSTI DI R&D

VALORE DI RIFERIMENTO € 550,00 LORDI

Viene individuato come indicatore di riferimento dell'andamento economico/gestionale dell'azienda il **RISULTATO OPERATIVO LORDO AL NETTO DEI COSTI DI R&D**.

Tale indice è definito nell'Allegato B.

Preso atto che i dati a consuntivo del 2018 evidenziano tale indicatore equivalente a 258.707 K €, sarà riconosciuto il 100% del premio, pari a **€ 550,00 lordi**, al raggiungimento di un incremento del 3,9% del valore del **RISULTATO OPERATIVO LORDO AL NETTO DEI COSTI DI R&D** previsto come target per l'anno 2019, pari a **268,856 milioni di Euro**.

Il premio verrà articolato come segue:

- Per valori inferiori a parametro 56: **nessun premio**
- Per valori dal parametro 56 al parametro 66: **€ 200,00 lordi**
- Per valori dal parametro 100 al parametro 67: **il premio verrà ridotto di € 10,30, lordi per ogni punto parametro**
- Per il parametro 100: **viene riconosciuto il premio di € 550,00 lordi rapportato alla Cat. D**
- Per i valori dal parametro 101 al parametro 110: **il premio verrà maggiorato di € 7,00 lordi per ogni punto parametro**
- Per i valori dal parametro 111 al parametro 118: **il premio verrà maggiorato di € 10,00 lordi per ogni punto parametro**

INDICATORE N. 2 - FATTURATO

VALORE DI RIFERIMENTO € 500,00 LORDI

Preso atto che le NET SALES del 2018 sono assommate a 828,369 mio €, il target nell'anno 2019 è quello di raggiungere un incremento pari al 5,9%, corrispondente ad un fatturato pari a **876,942 milioni di Euro**.

Il fatturato considerato è definito nell'Allegato B.

Sarà riconosciuto il 100% del premio pari a **€ 500,00 lordi** al raggiungimento del valore del parametro previsto come target.

Il premio verrà articolato come segue:

- Al raggiungimento del target verrà riconosciuto il 100% del premio
- All'incremento a scaglioni di 1 punto percentuale, il premio verrà maggiorato di € 8,00 lordi per ciascun scaglione fino al sesto. Per ulteriori altri 6 scaglioni (dal 7° al 12°) il premio verrà maggiorato di € 10,00 lordi per ciascun scaglione
- Al decremento a scaglioni di 1 punto percentuale del valore del parametro e fino al valore di 0,70 il premio verrà ridotto di € 9,70 lordi per ciascun scaglione
- Per valori inferiori a 0,70 e fino a 0,60 il premio è stabilito in € 200,00 lordi
- Per valori inferiori a 0,60 non verrà corrisposto nessun premio

INDICATORE DEL PREMIO DI RISULTATO AGGIUNTIVO

Il valore totale risultante dalla sommatoria dei due indicatori di cui ai precedenti punti 1) e 2) è fissato al livello D; esso verrà riparametrato secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO	TARGET 2019
A	148	1375
B	136	1263
C	123	1142
D	113	1050
E	103	957
F	100	929

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato
18/3/2019-
RISISTEMAZIONE Premi vs Premio di Partecipazione ALFASIGMA SPA

PREMIO DI PARTECIPAZIONE		2018		TOTALE TARGET PDP		LIVELLO		Parametri	
BOLOGNA - MILANO + FOG EX AW		IMPORTO EROGATO		2018		LIVELLO		Parametri	
PARAMETRO	LIVELLO	IMPORTO TARGET	IMPORTO EROGATO	2018	LIVELLO	Premio 1	Premio 2	SupNORiass	Mensile
118	A	2.832,00	2.815,48	2.832,00	A	2.030,09	801,91	SupNON Riass/14	57,28
100	B	2.400,00	2.386,00	2.400,00	B	1.865,49	534,51	SupNON Riass/14	38,18
92	C	2.208,00	2.195,12	2.208,00	C	1.687,17	520,83	SupNON Riass/14	37,20
86	D	2.064,00	2.051,96	2.064,00	D	1.550,00	514,00	SupNON Riass/14	36,71
80	E	1.920,00	1.908,80	1.920,00	E	1.412,83	507,17	SupNON Riass/14	36,23
76	F	1.824,00	1.813,36	1.824,00	F	1.371,68	452,32	SupNON Riass/14	32,31

PREMIO PRESENZA		2018		TOTALE TARGET PDP		LIVELLO		Parametri	
BOLOGNA - MILANO + FOG		IPOTESI Welfare		2018		LIVELLO		Parametri	
PARAMETRO	LIVELLO	Erogato media 2018	IPOTESI Welfare	2018	LIVELLO	Premio 1	Premio 2	SupNORiass	Mensile
149	A	364,00	200,00	364,00	A	2.030,09	107,81	SupNON Riass/14	7,70
124	B	421,00	200,00	421,00	B	1.865,49	7,41	SupNON Riass/14	0,53
116	C	392,00	200,00	392,00	C	1.687,17	100,93	SupNON Riass/14	7,21
112	D	290,00	200,00	290,00	D	1.550,00	195,70	SupNON Riass/14	13,98
103	E	212,00	200,00	212,00	E	1.412,83	237,47	SupNON Riass/14	16,96
100	F	212,00	200,00	212,00	F	1.371,68	246,82	SupNON Riass/14	17,63

PREMIO DI PARTECIPAZIONE		2018		TOTALE TARGET PDP		LIVELLO		Parametri	
ALANNO		IMPORTO EROGATO		2018		LIVELLO		Parametri	
PARAMETRO	LIVELLO	IMPORTO TARGET Base	IMPORTO EROGATO	2018	LIVELLO	Premio 1	Premio 2	SupNORiass	Mensile
149	A	1.579,40	1.488,00	1.579,40	A	2.030,09	107,81	SupNON Riass/14	7,70
124	B	1.314,40	1.392,00	1.314,40	B	1.865,49	7,41	SupNON Riass/14	0,53
116	C	1.229,60	1.344,00	1.229,60	C	1.687,17	100,93	SupNON Riass/14	7,21
112	D	1.187,20	1.236,00	1.187,20	D	1.550,00	195,70	SupNON Riass/14	13,98
103	E	1.091,80	1.236,00	1.091,80	E	1.412,83	237,47	SupNON Riass/14	16,96
100	F	1.060,00	1.236,00	1.060,00	F	1.371,68	246,82	SupNON Riass/14	17,63

PREMIO PRESENZA		2018		TOTALE TARGET PDP		LIVELLO		Parametri	
ALANNO		IPOTESI Welfare		2018		LIVELLO		Parametri	
PARAMETRO	LIVELLO	Erogato media 2018	IPOTESI Welfare	2018	LIVELLO	Premio 1	Premio 2	SupNORiass	Mensile
148	A	364,00	200,00	364,00	A	2.030,09	107,81	SupNON Riass/14	7,70
136	B	421,00	200,00	421,00	B	1.865,49	7,41	SupNON Riass/14	0,53
123	C	392,00	200,00	392,00	C	1.687,17	100,93	SupNON Riass/14	7,21
113	D	290,00	200,00	290,00	D	1.550,00	195,70	SupNON Riass/14	13,98
103	E	212,00	200,00	212,00	E	1.412,83	237,47	SupNON Riass/14	16,96
100	F	212,00	200,00	212,00	F	1.371,68	246,82	SupNON Riass/14	17,63

PREMIO DI PARTECIPAZIONE		2018		TOTALE TARGET PDP		LIVELLO		Parametri	
POVIZIA + FOG EX ST/BICE		IMPORTO EROGATO		2018		LIVELLO		Parametri	
PARAMETRO	LIVELLO	IMPORTO TARGET	IMPORTO EROGATO	2018	LIVELLO	Premio 1	Premio 2	SupNORiass	Mensile
148	A	1.950,00	1.855,00	1.950,00	A	2.030,09	368,91	SupNON Riass/14	12,00
136	B	1.950,00	1.855,00	1.950,00	B	1.865,49	452,51	SupNON Riass/14	18,00
123	C	1.950,00	1.855,00	1.950,00	C	1.687,17	585,83	SupNON Riass/14	27,00
113	D	1.950,00	1.855,00	1.950,00	D	1.550,00	681,00	SupNON Riass/14	34,00
103	E	1.950,00	1.855,00	1.950,00	E	1.412,83	809,17	SupNON Riass/14	43,00
100	F	1.950,00	1.855,00	1.950,00	F	1.371,68	850,32	SupNON Riass/14	46,00

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature at the bottom left and various initials and scribbles throughout the page.]

Elaborazione del 18 Marzo 2019

Premio Partecipazione ALFASIGMA 2019 DA CORRISPONDERE MARZO				Saldo GIUGNO				LIVELLO	PARAMETRO	TARGET			
ANDAMENTO ECONOMICO GESTORIALE (ROL)				FATTURATO				A	148,00	1.375,22			
PREMIO				PREMIO				B	136,00	1.263,72			
118	700,00	+10	317 250 080,00				550,00	C	123,00	1.142,92			
117	690,00	+10	314 561 520,00				500,00	D	113,00	1.050,00			
116	680,00	+10	311 872 960,00					E	103,00	957,08			
115	670,00	+10	309 184 400,00					F	100,00	929,20			
114	660,00	+10	306 495 840,00										
113	650,00	+10	303 807 280,00										
112	640,00	+10	301 118 720,00	112	608,00	+10	982 175 040,00	Fatt. raggiunto	Val.max	Meno			
111	630,00	+10	298 430 160,00	111	598,00	+10	973 405 620,00						
110	620,00	+7	295 741 600,00	110	588,00	+10	964 636 200,00	268.856.000	x 1,18	317.250.080	268.856.000	48.394.080	Diviso 18
109	613,00	+7	293 053 040,00	109	578,00	+10	955 866 780,00						Scaglione da 101 a 118
108	606,00	+7	290 364 480,00	108	568,00	+10	947 097 360,00	Mol					diviso 44
107	599,00	+7	287 675 920,00	107	558,00	+10	938 327 940,00						destrazione da 56 a 99
106	592,00	+7	284 987 360,00	106	548,00	+8	929 558 520,00	268.856.000	x 0,56	150.559.360	268.856.000	118.296.640	2.688.560
105	585,00	+7	282 298 800,00	105	540,00	+8	920 789 100,00						
104	578,00	+7	279 610 240,00	104	532,00	+8	912 019 680,00						
103	571,00	+7	276 921 680,00	103	524,00	+8	903 250 260,00						
102	564,00	+7	274 233 120,00	102	516,00	+8	894 480 840,00						
101	557,00	+7	271 544 560,00	101	508,00	+8	885 711 420,00						
100,00	550,00	Rol Target	268.856.000,00	###	500,00	Fatturato Target	876.942.000,00						
99	539,70	-10,3	266 167 440,00	99	490,30	-9,70	868 172 580,00						
98	529,40	-10,3	263 478 880,00	98	480,60	-9,70	859 403 160,00						
97	519,10	-10,3	260 790 320,00	97	470,90	-9,70	850 633 740,00						
96	508,80	-10,3	258 101 760,00	96	461,20	-9,70	841 864 320,00						
95	498,50	-10,3	255 413 200,00	95	451,50	-9,70	833 094 900,00						
94	488,20	-10,3	252 724 640,00	94	441,80	-9,70	824 325 480,00						
93	477,90	-10,3	250 036 080,00	93	432,10	-9,70	815 556 060,00	876.942.000,00	x 1,12	982.175.040	876.942.000	105.233.040	diviso 12
92	467,60	-10,3	247 347 520,00	92	422,40	-9,70	806 786 640,00						
91	457,30	-10,3	244 658 960,00	91	412,70	-9,70	798 017 220,00	Fatturato					
90	447,00	-10,3	241 970 400,00	90	403,00	-9,70	789 247 800,00	876.942.000,00	x 0,60	526.165.200	876.942.000	350.776.800	diviso 40
89	436,70	-10,3	239 281 840,00	89	393,30	-9,70	780 478 380,00						
88	426,40	-10,3	236 593 280,00	88	383,60	-9,70	771 708 960,00						
87	416,10	-10,3	233 904 720,00	87	373,90	-9,70	762 939 540,00						
86	405,80	-10,3	231 216 160,00	86	364,20	-9,70	754 170 120,00						
85	395,50	-10,3	228 527 600,00	85	354,50	-9,70	745 400 700,00						
84	385,20	-10,3	225 839 040,00	84	344,80	-9,70	736 631 280,00						
83	374,90	-10,3	223 150 480,00	83	335,10	-9,70	727 861 860,00						
82	364,60	-10,3	220 461 920,00	82	325,40	-9,70	719 092 440,00						
81	354,30	-10,3	217 773 360,00	81	315,70	-9,70	710 323 020,00						
80	344,00	-10,3	215 084 800,00	80	306,00	-9,70	701 553 600,00						
79	333,70	-10,3	212 396 240,00	79	296,30	-9,70	692 784 180,00						
78	323,40	-10,3	209 707 680,00	78	286,60	-9,70	684 014 760,00						
77	313,10	-10,3	207 019 120,00	77	276,90	-9,70	675 245 340,00						
76	302,80	-10,3	204 330 560,00	76	267,20	-9,70	666 475 920,00						
75	292,50	-10,3	201 642 000,00	75	257,50	-9,70	657 706 500,00						
74	282,20	-10,3	198 953 440,00	74	247,80	-9,70	648 937 080,00						
73	271,90	-10,3	196 264 880,00	73	238,10	-9,70	640 167 660,00						
72	261,60	-10,3	193 576 320,00	72	228,40	-9,70	631 398 240,00						
71	251,30	-10,3	190 887 760,00	71	218,70	-9,70	622 628 820,00						
70	241,00	-10,3	188 199 200,00	70	209,00	-9,70	613 859 400,00						
69	230,70	-10,3	185 510 640,00	69	200,00	fisso	605 089 980,00						
68	220,40	-10,3	182 822 080,00	68	200,00	fisso	596 320 560,00						
67	210,10	-10,3	180 133 520,00	67	200,00	fisso	587 551 140,00						
66	200,00	fisso	177 444 960,00	66	200,00	fisso	578 781 720,00						
65	200,00	fisso	174 756 400,00	65	200,00	fisso	570 012 300,00						
64	200,00	fisso	172 067 840,00	64	200,00	fisso	561 242 880,00						
63	200,00	fisso	169 379 280,00	63	200,00	fisso	552 473 460,00						
62	200,00	fisso	166 690 720,00	62	200,00	fisso	543 704 040,00						
61	200,00	fisso	164 002 160,00	61	200,00	fisso	534 934 620,00						
60	200,00	fisso	161 313 600,00	60	200,00	fisso	526 165 200,00						
59	200,00	fisso	158 625 040,00	59	zero								
58	200,00	fisso	155 936 480,00	58	zero								
57	200,00	fisso	153 247 920,00	57	zero								
56	200,00	fisso	150 559 360,00	56	zero								
55	zero			55	zero								

Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name "Bianco" and "Mierano".

Chiarimenti Accordo Integrativo-Armonizzazione 18/3/2019

Premessa

L'Azienda, dati i tempi stretti a disposizione per la realizzazione dell'insieme delle variazioni indotte dai contenuti definiti negli Accordi citati, si riserva di operare tali modifiche (comprese le timbrature) entro il mese di Aprile, ferme restando le decorrenze definite alla data del mese di Marzo 2019.

Tutti gli "accordi-diga" (Bologna 23 Settembre 2013, Alanno 24 Marzo 2014 e Pomezia 6 Ottobre 2016) restano in vigore, se non espressamente derogati.

RIMBORSO CASA LAVORO CASA

- Il calcolo kilometrico prende in considerazione la RESIDENZA del lavoratore, come risultante da apposita certificazione pubblica.
- Fermi restando i quantitativi numerici giornalieri del rimborso, lo stesso è limitato ai kilometri effettivamente percorsi, con il limite del punto di rilevazione per le zone del Comune di Roma come sotto specificato.
- La distanza kilometrica calcolata sulle tabelle Internet (Google map) va commisurata al "percorso più breve"

Per il Comune di Roma si conviene di prevedere una ripartizione in quattro settori, delimitati dalle vie consolari:

- Trionfale-Nomentana (NORD)
- Nomentana-Appia Nuova (EST)
- Appia Nuova-Magliana (SUD)
- Magliana-Trionfale (OVEST)

Per ciascuno di tali settori viene fissato un punto di intersezione che costituisce il limite massimo di kilometri rimborsabili, fermo restando i limiti sopra menzionati (100 km/die e km effettivamente percorsi):

- Zona Roma NORD : Piazza Ungheria;
- " Roma EST : Largo Preneste;
- " Roma SUD : Piazza dei Navigatori;
- " Roma OVEST : Piazzale degli Eroi

ELEMENTO RETRIBUTIVO "INFORMAZIONE SCIENTIFICA DEL FARMACO" - AUTOVETTURE

- ✓ Viene confermato che il valore globale di sistemazione delle vecchie indennità di saggio/trasferte/campioni assomma ad **€ 365 mensili** (200 nuova Ind. ISF + 165 ex Ind. CT non riassorbibile) oltre ai 3 € (S.M. assorbibile) che resteranno in busta paga fino a Dicembre 2019
- ✓ Si specifica che per gli ISF ex Avtg la determinazione del valore della nuova indennità è dipendente dall'essere in forza prima o dopo il 2016 (verbali di conciliazione)
- ✓ Si conviene di integrare il "Testo Unico autovetture" con il documento allegato (all.1)
- ✓ I collaboratori della FOE sono tenuti a continuare la rapportazione Km percorsi a cadenza mensile, fermo restando il rimborso a carico Aziendale del carburante

- ✓ Le auto a noleggio lungo termine potrebbero essere dotate (per esclusivi motivi antifurto e manutentivi) delle "scatole nere". L'Azienda non può utilizzare questi strumenti per la geolocalizzazione.
- ✓ La Trattenuta mensile, così come ridefinita nell'ambito del Testo Unico Autovetture, troverà attuazione per TUTTE le autovetture (sia nuove che già assegnate)
- ✓ Ticket Restaurant: saranno concessi in caso di pasto nel Comune di Residenza del personale della FOE; l'Azienda si riserva di adottare - in futuro - analogo strumento "elettronico"
- ✓ Per i lavoratori non appartenenti alla FOE, chiamati a partecipare a eventi ECM serali o per meeting professionali con partecipazione di Clinici, il compenso previsto è quello dell'art. 21 CCNL, oltre all'indennità di trasferta (se spettante: oltre le 12 ore) per i livelli A e B; per i livelli C, D ed E verrà invece corrisposto il compenso per lavoro straordinario
- ✓ È esclusa qualsiasi forma di compenso in caso di cene/banchetti a carattere conviviale, nel corso dei quali non siano richieste e svolte attività di lavoro specifiche ivi comprese le relazioni professionali.
- ✓ Ci si dà conferma che nella determinazione delle quote auto per la FOE - come da allegato al Testo Unico Autovetture - si è già tenuto conto di una riduzione pari a 10 € mensili, sostitutivi della equivalente quota a disposizione del restante personale per l'acquisto di titoli di viaggio/trasporto pubblico

INDENNITA' DI CHIAMATA

Si intende un miglioramento del compenso già esistente, non confondibile con l'indennità di reperibilità (laddove presente)

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Rimane inteso che nei giorni di ricorso al permesso per visita medica dovrà comunque essere svolta attività lavorativa, e che in tali giornate non è possibile cumulare permessi per ferie, ROL o altri tipi di assenza retribuita.

CONTRIBUTO AZIENDALE PER UTILIZZO TRASPORTI PUBBLICI

Si specifica che il suddetto contributo sarà corrisposto a condizione che il familiare del dipendente risulti FISCALMENTE a carico (autocertificazione dei redditi dell'interessato)

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

I lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di inizio e fine della prestazione individuale, nonché alla durata giornaliera della stessa. Ciò comporta che gli eventuali ritardi dovranno essere giustificati.

Le parti si danno atto che i sopra indicati chiarimenti sono stati discussi e condivisi in occasione della firma del Testo definitivo degli accordi di Armonizzazione e Integrativo Aziendale del 18 Marzo 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

ALFASIGMA S.p.A.

R.S.U. Alfasigma

OO.SS.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, representing the representatives of Alfasigma S.p.A. and the R.S.U. Alfasigma.]

LINEA NETTUNO - STABILIMENTO

FERMATE

ORARIO

NETTUNO

VIA ENNIO VISCA N. 55

06:55

STAZIONE

06:56

SAN FRANCESCO

06:57

ANZIO STAZIONE

06:57

INIZIO VIA NETTUNENSE

06:58

FALASCHE

07:03

LAVINIO

07:05

PASSAGGIO LIVELLO MASSEY FERGUSON

07:08

CAMPO DI CARNE (DISTRIBUTORE BENZINA)

07:10

APRILIA

PIAZZA CENTRALE

07:17

VIA DELLE MARGHERITE

07:20

STABILIMENTO

[Handwritten signatures and scribbles in blue and black ink, covering the bottom half of the page.]

LINEA ROMA - STABILIMENTO

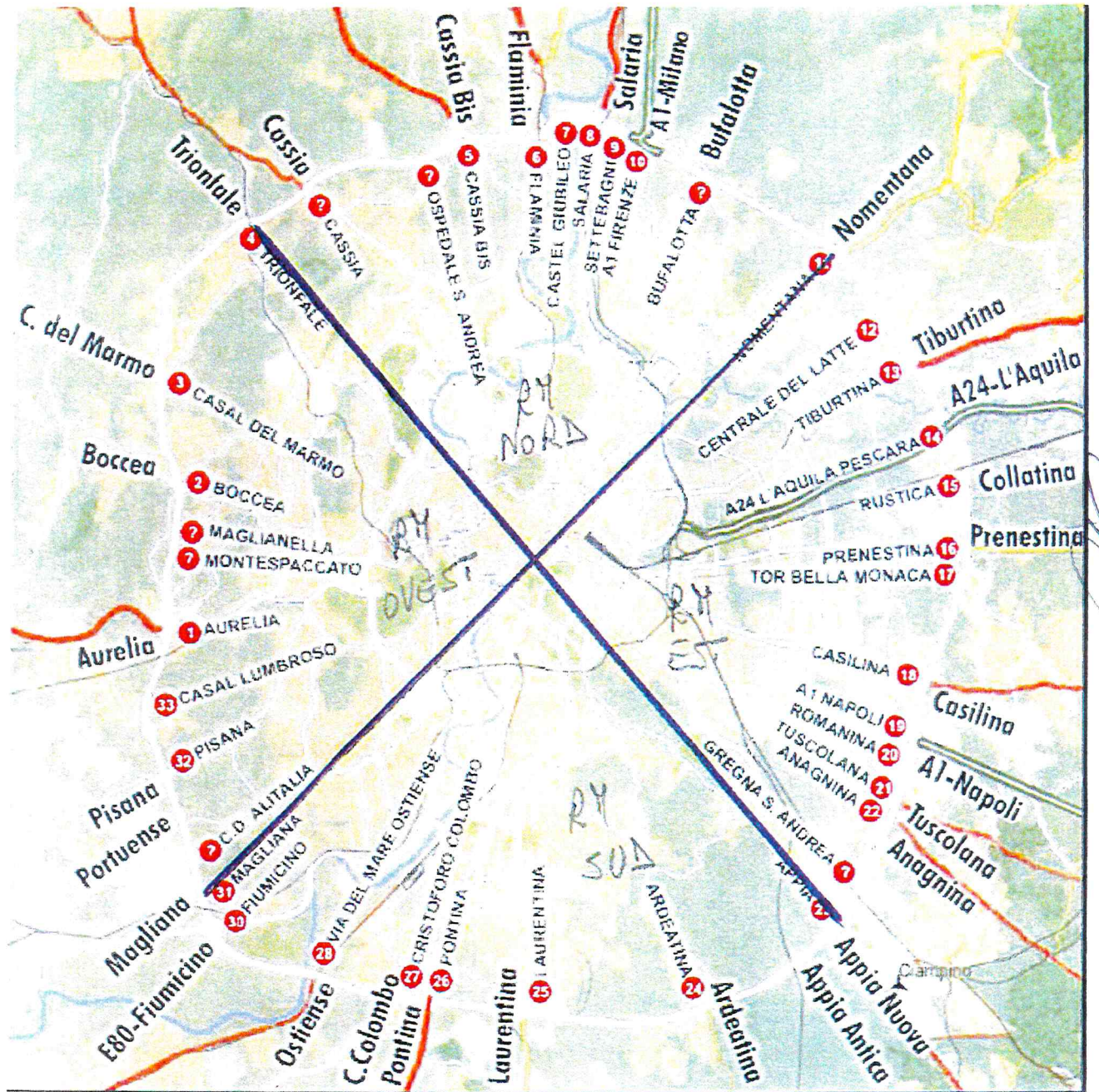
FERMATE

ORARIO

CAPOLINEA GARAGE FRAMA VIA PIEVE TORINA 75	06:40
CAPOLINEA BUS REBIBBIA	06:45
VIA TIBURTINA (FERMATA TIBURTINA/PORTONACCIO)	06:51
PORTA MAGGIORE	07:00
VIA LA SPEZIA (NEGOZIO CISALFA)	07:05
VIA MAGNA GRECIA ALTEZZA PIAZZA TUSCOLO	07:10
V. C. COLOMBO (HABITAT)	07:14
V. C. COLOMBO P. NAVIGATORI	07:15
V. C. COLOMBO ang VIA FLAVIO DOMIZIANO fermata Atac	07:17
VIA CIVILTA' DEL LAVORO (FERMATA AUTOBUS)	07:21
EUR LAGHETTO (FERMATA PALASPORT)	07:24
SPINACETO (LATERALE PONTINA) motel eur	07:30

STABILIMENTO

[Handwritten signatures and scribbles in blue and purple ink, covering the bottom half of the page.]



Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page, including various scribbles and stylized signatures.

TESTO UNICO AUTOVETTURE ALFASIGMA

Allegato 1 all'Accordo Integrativo del 18/03/2019

Premessa

Il presente accordo si applica agli Informatori Scientifici del Farmaco, agli Area Manager, ai Regional Market Access Pharma Italia, ai KAM Consumer Healthcare e agli Area Manager Consumer Healthcare.

Scelta dei modelli

L'Azienda invierà al collaboratore il modulo per la scelta della nuova autovettura aziendale in prossimità della scadenza del contratto di noleggio. È previsto nei prossimi mesi che il suddetto modulo sia sostituito da una procedura informatizzata.

Il collaboratore potrà scegliere un modello che rispetti comunque i seguenti criteri:

- L'autovettura dovrà essere alimentata a gasolio, salvo specifici modelli identificati in futuro dalle parti all'esito dei lavori della specifica commissione;
- La cilindrata massima non eccederà i 2000 cc. Potranno essere scelti modelli delle seguenti marche: AUDI, BMW, JEEP, MERCEDES, MINI, PEUGEOT, VOLKSWAGEN; ogni altra scelta è esclusa;
- L'autovettura sarà dotata dei seguenti accessori: climatizzatore, bluetooth, navigatore, fari led o bi-xeno, regolatore lombare, sensori di parcheggio posteriore, vernice metallizzata;
- I costi di ulteriori accessori eventualmente scelti dal collaboratore, verranno addebitati direttamente al collaboratore in un'unica rata (fino a capienza) che sarà trattenuta sul primo cedolino utile;
- La carrozzeria sarà berlina, station wagon, monovolume o crossover. Sono escluse spider, cabriolet, coupé;
- L'autovettura godrà di una fornitura illimitata di pneumatici estivi/invernali;
- Infine, non verranno addebitate spese di franchigia per i sinistri, salvo nel caso di manifesta negligenza del collaboratore e/o omesse denunce di sinistro.

Le Parti stabiliscono di effettuare incontri della Commissione Auto, a cadenza semestrale, per esaminare l'eventuale aggiornamento dei listini autovetture.

Modalità di calcolo del canone mensile

In ottemperanza alle risultanze dell'attività svolta dalla Commissione sopra menzionata, inoltre, le parti convengono di identificare specifici modelli di autovetture da prendere a riferimento. Tali modelli sono contenuti nelle liste allegate.

Per tali autovetture ai dipendenti, in funzione del proprio ruolo professionale, verrà addebitato un canone mensile così come identificato nell'allegato.

Le parti, ai fini di garantire l'aderenza della nuova policy auto alla compliance fiscale, hanno convenuto che il valore della trattenuta auto non potrà in ogni caso essere inferiore al valore dell'IVA sul fringe benefit legato alla vettura scelta, risultante dalle tabelle ACI in vigore.

Carta Carburante

Ad ogni dipendente della FOE che abbia in dotazione un'autovettura aziendale ad uso promiscuo viene assegnata una Carta Carburante, valida sui principali circuiti di distribuzione di carburante, che dovrà essere utilizzata per il rifornimento del gasolio, sia per uso aziendale che personale.

L'utilizzo della Carta Carburante dovrà coincidere con lo svolgimento della prestazione lavorativa. In nessun caso la carta potrà essere utilizzata durante l'assenza da lavoro per qualsiasi ragione.

La disciplina della suddetta materia rientra nelle previsioni del D.lgs. 231/2001. Per tale motivo l'Azienda si riserva di effettuare gli opportuni controlli e verifiche sul corretto utilizzo della carta carburante.

Coloro i quali si dovessero trovare in situazioni di emergenza in zone ove non è possibile eseguire un

strumenti elettronici personali un rifornimento per un massimo di € 20,00 che dovrà essere esposto in nota spese. Le parti si danno atto che dal 1 Gennaio 2019 non è più possibile utilizzare le schede carburante cartacee in ottemperanza ai dispositivi di legge in vigore.

In caso di blocco delle linee telefoniche presso la stazione di rifornimento, che impedisca la transazione informatica con la carta carburante (POS), si conviene che il lavoratore possa procedere al pagamento diretto del rifornimento, fornendo all'Azienda idoneo giustificativo fiscalmente valido. Tale spesa sarà successivamente risarcita al dipendente nell'ambito della nota spese previa comunicazione all'ufficio gestione parco auto.

Rinnovo parco auto

Ogni quattro anni l'auto affidata al collaboratore sarà sostituita con una nuova in regime di noleggio a lungo termine; ciò accadrà anticipatamente rispetto al quadriennio, nel caso di superamento del 150.000 Kilometro percorso. L'Azienda provvederà ad effettuare gli ordinativi a scaglioni di più vetture sulla base della scelta del lavoratore. In caso di scelta dell'autovettura effettuata dal lavoratore oltre il termine tassativo a lui comunicato, l'Azienda potrà far slittare l'ordine allo scaglione successivo, con la particolarità che – in questo caso – non sarà consentito optare per modelli oggetto di nuova commercializzazione.

Le parti hanno convenuto – in caso di pre-assegnazione di autovettura la cui durata sia almeno pari ad un mese – di applicare le ritenute calcolandole sul modello di auto effettivamente utilizzata.

Patente di guida

In caso di sospensione o di ritiro della Patente di Guida, la Società riconoscerà all'Informatore, per un termine di massimo di 3 mesi e per un unico evento che potrà accadere allo stesso, il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'utilizzo di mezzi alternativi per motivi di lavoro dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, quale, ad esempio, ricevuta valida ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Il rimborso verrà effettuato con un massimale giornaliero di € 100,00.

Inoltre, tenuto conto che gli operatori della F.O.E. hanno l'esigenza di poter assicurare la migliore mobilità sul territorio di competenza nell'espletamento della funzione e ferme restando le intese aziendali vigenti, l'Azienda contribuirà, una volta soltanto nel corso del rapporto di lavoro e fino ad un massimo di € 300,00 (trecento/00), alle spese che l'interessato intendesse sostenere per la partecipazione a corsi di recupero "punti patente di guida di autovettura", quali previsti dal Codice della Strada, nel caso di perdita di almeno 10 punti (anche in più volte) per infrazioni commesse durante il servizio, di norma nelle giornate feriali comprese fra il lunedì e il venerdì, eccezion fatta per situazioni di rilevanza penale.

Altre spese pertinenti le autovetture

L'Azienda riconoscerà, a partire dalla firma del presente Testo Unico, dietro presentazione di idonea documentazione a piè di lista, i seguenti rimborsi per spese pertinenti le autovetture in dotazione alla F.O.E. delle linee Pharma e Consumer Healthcare, quali lavaggi autovettura (max 2 al mese purché il relativo giustificativo riporti l'indicazione della targa dell'auto, la sottoscrizione del dipendente, il timbro del gestore dell'attività oltre ad apposita sottoscrizione del gestore stesso), sostituzione lampadine, riparazioni pneumatici, sostituzioni tergicristalli, eventuali materiali di consumo quali pile antifurto, tappetini, ecc.

Ogni giustificativo presentato, per ottenere il rimborso, dovrà possedere i requisiti fiscali di legge.

Per tutte le spese non saranno in ogni caso ammesse autofatture o documentazioni non aventi valore fiscale. In caso di eccezionale smarrimento o furto di documentazione fiscale originale, l'Azienda, opportunamente avvisata in anticipo, opererà come di consuetudine.

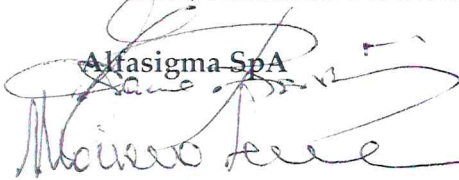
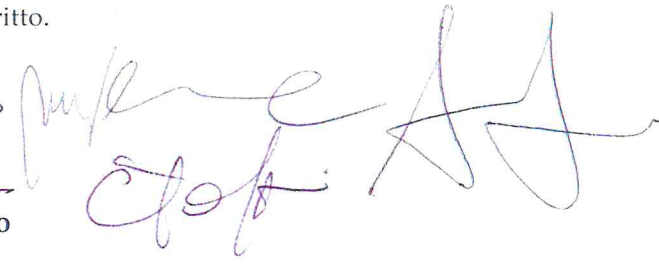
Potranno essere rimborsate altre spese ("varie") inerenti il titolo per cui è stato raggiunto l'accordo sindacale citato, purché preventivamente autorizzate dalla Direzione Aziendale (a titolo esemplificativo: ripristino kit autogonfiaggio pneumatici).


CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA E DI INSCINDIBILITA'

Le Parti convengono che tutti gli Accordi precedentemente stipulati, regolanti le materie sopra richiamate, debbano intendersi decaduti e privi di efficacia dalla firma del presente Testo Unico. Inoltre non potrà essere richiesta l'applicazione separata e svincolata di parti di tale Testo.

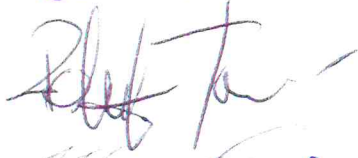

DECORRENZA E DURATA

Il presente Testo Unico potrà essere rivisto fra le Parti, per un eventuale aggiornamento, nell'ambito degli incontri per il rinnovo dell'Accordo integrativo Aziendale Letto, confermato e sottoscritto.

Alfasigma SpA

Confindustria Emilia Centro 

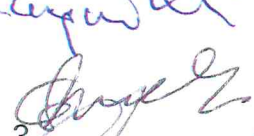


RSU


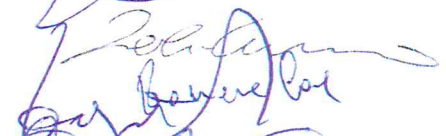


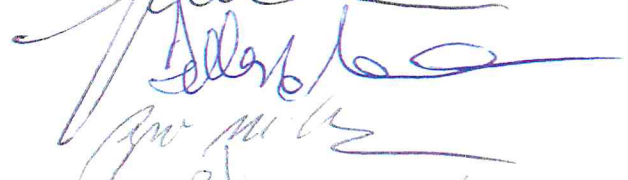
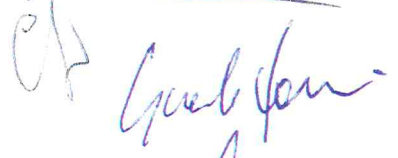

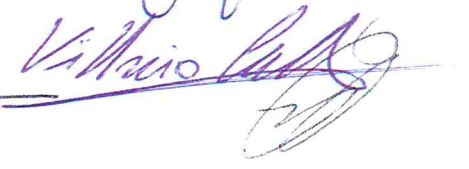
Massimo Tere










06.55








Vittorio 

TRATTENUTE MENSILI PER AUTO A NOLEGGIO LUNGO TERMINE - AREA MANAGER, RMA, AREA MANAGER CHC

MARCA	MODELLO	FRINGE BENEFIT MENSILE	FRINGE BENEFIT ANNUALE	QUOTA AUTO MENSILE
AUDI	A3 40 TDI (2.0) quattro S tronic Business S.Back Hatchback 5-door (Euro 6.2) 184 cv	€ 212,29	€ 2.547,48	€ 95,00
AUDI	Q2 35TDI (2.0) Business STronic Quattro solo con cambio automatico 4x4	€ 211,02	€ 2.532,24	€ 80,00
AUDI	A3 SPB 30TDI (1.6) Business cambio automatico 116 cv	€ 178,79	€ 2.145,50	€ 35,00
AUDI	Q2 30TDI (1.6) Business con cambio automatico (ISF/AM) 116 cv	€ 185,57	€ 2.226,84	€ 45,00
AUDI	A4 berlina 2.0 TDI 150 CV con cambio automatico S tronic	€ 221,30	€ 2.655,60	€ 80,00
AUDI	A4 avant 2.0 TDI 150 CV con cambio automatico S tronic	€ 225,19	€ 2.702,31	€ 100,00
BMW	X1 xDrive 18d Business Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2) automatica	€ 217,39	€ 2.608,68	€ 65,00
BMW	X1 18d 2.0 Business con cambio automatico	€ 212,81	€ 2.553,72	€ 55,00
BMW	Serie 3 318d Advantage 2.0 Business solo Touring con cambio automatico	€ 215,25	€ 2.583,00	€ 55,00
BMW	Serie 3 318d Advantage 2.0 Business solo Touring	€ 215,25	€ 2.583,00	€ 45,00
BMW	SERIE 2 ACTIVE TOURER 218d xDrive Business Mini mpv 5-door (Euro 6.2)	€ 208,86	€ 2.506,32	€ 40,00
BMW	SERIE 2 225 XEi performance business	€ 215,96	€ 2.591,55	€ 40,00
BMW	Serie 2 active tourer 218d 2.0 Business con cambio automatico	€ 203,04	€ 2.436,48	€ 45,00
BMW	Serie 2 active tourer 218d 2.0 Business	€ 203,04	€ 2.436,48	€ 40,00
BMW	Serie 2 Gran Tourer 216d advantage mini mpv5-door (euro 6)	€ 185,51	€ 2.226,12	€ 40,00
MERCEDES	Classe B 200d 2.0 Versione Business Extra (solo con cambio automatico) 1950cc	€ 224,22	€ 2.690,64	€ 45,00
MERCEDES	Classe A 200d Automatica 2.0 Versione Business Extra (solo con cambio automatico)	€ 207,65	€ 2.491,80	€ 40,00
MERCEDES	CLASSE C C200 d Business Auto Sedan 4-door (Euro 6.2) 1.6 160cv	€ 210,22	€ 2.522,64	€ 70,00
MERCEDES	CLASSE C C200 d Business Extra Auto SW 5-door (Euro 6.2)	€ 213,67	€ 2.564,04	€ 70,00
MERCEDES	GLA 200d automatica 2.1cc Versione Business Extra (solo con cambio automatico)	€ 219,04	€ 2.628,51	€ 70,00
MINI	COUNTRYMAN COOPER SE ALL 4 IBRIDA	€ 228,62	€ 2.743,44	€ 45,00
MINI	COUNTRYMAN COOPER D 2.0 150cv Business / Business XL con cambio automatico.	€ 193,46	€ 2.321,52	€ 40,00
MINI	COUNTRYMAN COOPER D 2.0 150cv Business / Business XL con cambio automatico. 4x4	€ 201,65	€ 2.419,80	€ 60,00
PEUGEOT	3008 BlueHDI 130 S&S Business 1.6	€ 184,08	€ 2.208,99	€ 35,00
PEUGEOT	3008 BlueHDI 130 S&S Business EAT8 cambio automatico 1.6	€ 184,08	€ 2.208,99	€ 45,00
PEUGEOT	5008 BlueHDI 130 Business S/S 1.6	€ 191,45	€ 2.297,43	€ 45,00
PEUGEOT	5008 BlueHDI 130 Business S/S EAT8 cambio automatico 1.6	€ 191,45	€ 2.297,43	€ 55,00
VOLKSWAGEN	TIGUAN 2.0 TDI SCR 110KW Business BMT 4MOT DSG Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2) 150cv	€ 220,20	€ 2.642,40	€ 80,00
VOLKSWAGEN	T-ROC 2.0 TDI 150CV cambio automatico (anche 4x4) - 2.0 TDI SCR ADVANCES BMT DSG 4 MOTION	€ 208,64	€ 2.503,68	€ 60,00

Importante: I valori relativi alla colonna fringe benefit mensile possono essere suscettibili di modifiche ed aggiornamenti in relazione a quanto contenuto nelle nuove tabelle ACI pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 57 del 20 Dicembre 2018

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature at the bottom right and several smaller ones on the left side.

TRATTENUTE MENSILI PER AUTO A NOLEGGIO LUNGO TERMINE - INFORMATORE SCIENTIFICO DEL FARMACO

MARCA	MODELLO	FRINGE BENEFIT MENSILE	FRINGE BENEFIT ANNUALE	QUOTA AUTO MENSILE
AUDI	A3 SPB 30TDI (1.6) Business cambio automatico 116 cv	€ 178,79	€ 2.145,50	€ 75,00
AUDI	Q2 30TDI (1.6) Business con cambio automatico (ISF/AM) 116 cv	€ 185,57	€ 2.226,84	€ 100,00
BMW	X1 xDrive 18d Business Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2) automatica	€ 217,39	€ 2.608,68	€ 140,00
BMW	X1 18D 2.0 Business con cambio automatico	€ 212,81	€ 2.553,72	€ 120,00
BMW	SERIE 2 225 XEi performance business	€ 215,96	€ 2.591,52	€ 65,00
BMW	X1 16d 1.5 Business	€ 186,44	€ 2.237,28	€ 70,00
BMW	Serie 2 active tourer 216d 1.5 Business	€ 178,49	€ 2.141,87	€ 35,00
BMW	Serie 1 116d 1.5 Business	€ 165,15	€ 1.981,80	€ 35,00
BMW	Serie 1 116d 1.5 Business con cambio automatico	€ 165,15	€ 1.981,80	€ 45,00
BMW	Serie 2 active tourer 216d 1.5 Business con cambio automatico	€ 178,49	€ 2.141,87	€ 45,00
BMW	Serie 2 Gran Tourer 216d advantage mini mpv5-door (euro 6)	€ 185,51	€ 2.226,12	€ 45,00
JEEP	RENEGADE 1.6 MJet 120cv Business Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2)	€ 176,68	€ 2.120,16	€ 45,00
MERCEDES	Classe A 180d Automatica 1500 cc da 116 cv Versione Business Extra (solo con cambio automatico)	€ 181,14	€ 2.173,68	€ 40,00
MERCEDES	Classe B 180d 1.5 Versione Business Extra (solo con cambio automatico)	€ 176,95	€ 2.123,36	€ 50,00
MINI	COUNTRYMAN COOPER SE ALL 4 IBRIDA	€ 228,62	€ 2.743,44	€ 85,00
MINI	COUNTRYMAN ONE D. 1.6 115cv Business / Business XL con cambio automatico	€ 175,93	€ 2.111,16	€ 85,00
PEUGEOT	3008 BlueHDi 130 S&S Business	€ 184,08	€ 2.208,99	€ 45,00
PEUGEOT	3008 BlueHDi 130 S&S Business EAT8 cambio automatico	€ 184,08	€ 2.208,99	€ 55,00
PEUGEOT	5008 BlueHDi 130 Business S/S	€ 191,45	€ 2.297,43	€ 55,00
PEUGEOT	5008 BlueHDi 130 Business S/S EAT8 cambio automatico	€ 191,45	€ 2.297,43	€ 90,00
PEUGEOT	308 SW Business BlueHDi 130 S/S	€ 166,99	€ 2.003,82	€ 35,00
PEUGEOT	308 SW Business BlueHDi 130 S/S EAT8 cambio automatico	€ 166,99	€ 2.003,82	€ 40,00
VOLKSWAGEN	GOLF VARIANT 1.6 TDI BUSINESS	€ 175,42	€ 2.105,05	€ 35,00
VOLKSWAGEN	TIGUAN 2.0 TDI SCR 110KW Business BMT 4MOT DSG Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2) 150cv	€ 220,20	€ 2.642,40	€ 170,00
VOLKSWAGEN	T-ROC 1.6 TDI 115CV cambio manuale - 1.6 TDI SCR ADVANCED BMT	€ 187,89	€ 2.254,68	€ 80,00

Importante: I valori relativi alla colonna fringe benefit mensile possono essere suscettibili di modifiche ed aggiornamenti in relazione a quanto contenuto nelle nuove tabelle ACI pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 57 del 20 Dicembre 2018

TRATTENUTE MENSILI PER AUTO A NOLEGGIO LUNGO TERMINE - INFORMATORE SCIENTIFICO DEL FARMACO				
MARCA	MODELLO	FRINGE BENEFIT MENSILE	FRINGE BENEFIT ANNUALE	QUOTA AUTO MENSILE
JEEP	COMPASS 1.6 MJet II 88KW Limited Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2)	€ 185,67	€ 2.228,09	€ 105,00

TRATTENUTE MENSILI PER AUTO A NOLEGGIO LUNGO TERMINE - AREA MANAGER, RMA, AREA MANAGER CHC				
MARCA	MODELLO	FRINGE BENEFIT MENSILE	FRINGE BENEFIT ANNUALE	QUOTA AUTO MENSILE
JEEP	JEEP COMPASS 2.0 MJet II 103KW Limited 4WD Sport utility vehicle 5-door (Euro 6.2)	€ 208,40	€ 2.500,80	€ 80,00

Importante: I valori relativi alla colonna fringe benefit mensile possono essere suscettibili di modifiche ed aggiornamenti in relazione a quanto contenuto nelle nuove tabelle ACI pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 57 del 20 Dicembre 2018

N.B. Il Testo Unico Autovetture e il listino allegato riferito alle autovetture riservate agli Area Manager, RMA, Area Manager CHC è da intendersi valido anche per i KAM CHC

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like P, R, S, M, W, and others, along with some scribbled-out text.]

Modalità calcolo quota auto – Autovetture interni

Ai dipendenti interni, se eleggibili per l'assegnazione di un'autovettura aziendale, verrà addebitata una quota auto mensile in funzione del proprio ruolo professionale.

Le parti, ai fini di garantire l'aderenza della nuova policy auto alla compliance fiscale, hanno convenuto che il valore della quota auto non potrà in ogni caso essere inferiore al valore dell'IVA sul fringe benefit legato alla vettura scelta, risultante dalle tabelle ACI in vigore.

Importante: I valori relativi al fringe benefit annuale sono suscettibili di modifiche ed aggiornamenti in relazione a quanto contenuto nelle tabelle ACI annualmente riviste e pubblicate in Gazzetta Ufficiale.

Carta Carburante – Autovetture interni

Al personale dipendente interno che abbia in dotazione un'autovettura aziendale ad uso promiscuo viene assegnata una Carta Carburante, valida sui principali circuiti di distribuzione di carburante, che dovrà essere utilizzata per il rifornimento del gasolio sia per uso aziendale che personale.

L'utilizzo della Carta Carburante dovrà coincidere con lo svolgimento della prestazione lavorativa. In nessun caso la carta potrà essere utilizzata durante l'assenza da lavoro per qualsiasi ragione.

La disciplina della suddetta materia rientra nelle previsioni del D.lgs. 231/2001. Per tale motivo l'Azienda si riserva di effettuare gli opportuni controlli e verifiche sul corretto utilizzo della carta carburante.