



Milano, addì 20 febbraio 2018

Tra

**Otis Servizi S.r.l.** in persona dei sigg. Ignazio Ziino Colanino e Matteo Viganò (di seguito "Otis Servizi" o la "Società"), e assistita da **Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza**, nella persona del sig. Fausto Panizzi

e

le OO.SS. di Categoria (si seguito "OOSS")

- **FIOM – CGIL** in persona dei sigg. Francesco Campanati, Rosangela Baioni, Alessandra Tersigni e Bassi Davide

con le **RSU** della OTIS Servizi S.r.l.,

di seguito congiuntamente definite come le "Parti".

**Premesso che:**

- La procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta secondo modalità e tempi coerenti con quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti e dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento;
- I contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso;

**Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.**

**A. Premesse ed allegati**

Le premesse e gli allegati costituiscono parte inscindibile, integrante ed essenziale del presente verbale di accordo.

**B. Premio di risultato**

Le Parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti dagli accordi interconfederali vigenti, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*



all'andamento aziendale, individuando obiettivi consistenti in incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

### C. Determinazione degli obiettivi

Nell'identificazione degli obiettivi significativi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- Individuazione di fattori chiari e definiti;
- Definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio-dicembre di ciascun anno)
- Determinazione di obiettivi raggiungibili;
- Semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- Notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato (di seguito "PdR") conseguibile (da "0" a "X");
- Impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

### D. Obiettivi

Gli obiettivi individuati sono riconducibili a criteri di produttività, redditività, qualità ed efficienza quali risultano dall'allegato 1) con le relative tabelle, facenti parte integrante del presente accordo. Detti obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- Ciascuno concorre in forma autonoma alla determinazione del PdR totale
- Il sistema di misurazione dei risultati è determinato dai consuntivi rilevati annualmente;
- La rilevazione viene effettuata successivamente alla chiusura del Bilancio civilistico.

La definizione e la regolamentazione di tali obiettivi, con lo schema di calcolo dei relativi indici, sono indicate nell'allegato 1) con le relative tabelle.

### E. Informazioni, valorizzazioni, corresponsione e durata del Premio di Risultato

1. In occasione di appositi incontri tra le parti, da tenersi periodicamente, la direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento economico-produttivo con specifico riferimento agli obiettivi del PdR. In tale occasione verranno ribaditi gli obiettivi della Società a breve e medio termine, oltre ad una analisi della situazione del momento. In considerazione dell'importanza strategica per la valorizzazione dei risultati conseguiti sarà, per l'intero periodo di vigenza del presente accordo, lo spazio temporale intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno.
2. Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il PdR sarà erogato in misura proporzionale, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.



3. La misura del PdR prevista per i lavoratori part-time, sarà riproporzionata coerentemente con l'orario contrattualmente pattuito.
4. La valorizzazione dei risultati conseguiti avverrà successivamente alla chiusura del Bilancio, che sarà effettuata nei termini di legge. L'erogazione del PdR conseguito avverrà, nel pieno rispetto delle clausole contrattuali, con la retribuzione del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
5. Le Parti hanno inteso definire l'importo del PdR in senso omnicomprendivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza: pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (incluse le retribuzioni aggiuntive e, in attuazione di quanto previsto dal II° comma dell'art. 2120 c.c., il TFR).
6. Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che le caratteristiche del PdR, come disciplinato dal presente accordo, sono congruenti, per quanto di pertinenza e salvo verifiche ed approfondimenti, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, in linea con le normative vigenti e con gli accordi interconfederali in atto, sulle componenti accessorie della retribuzione, in quanto connessi ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, utili al miglioramento della competitività aziendale.
7. La Società provvederà ad effettuare il deposito telematico presso gli Enti competenti secondo le vigenti norme di legge.
8. Resta inoltre inteso che, in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc.), le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul PdR, così come definito con il presente accordo.

#### **F. Valore del premio di risultato**

In particolare il PdR a valere dal 1.1.2018 e sino al 31.12.2020, è basato su parametri e obiettivi che trovano definizione nell'allegato 1) e che hanno formato oggetto di approfondito esame e confronto tra le Parti.

I parametri definiti in tale allegato sono 5 e sono validi per l'intero periodo di validità del presente accordo. Il raggiungimento dei valori di targets indicati consente al personale di OTIS Servizi S.r.l. di accedere al pagamento del PdR per l'anno di riferimento.

I valori del PdR, indicati nell'allegato 1 si intendono quindi variabili e determinabili a consuntivo alla fine di ciascun anno sulla base della performance registrata per ciascun parametro.

La determinazione dell'importo spettante a titolo di PdR avverrà con la fine di ciascun anno in relazione al reale risultato raggiunto per ciascun parametro.

Resta altresì inteso che il tetto massimo dell'importo spettante, a prescindere dalla composizione degli indici che concorrono alla definizione del risultato non potrà eccedere l'importo di euro 650,00 per gli esercizi 2018 e 2019 e l'importo di euro 700,00 per l'esercizio 2020 (vedasi anche in allegato 1).



### G. Aventi diritto al premio

Gli aventi diritto al PdR sono i dipendenti in forza all'atto del pagamento, come definito alle lettera E) punto 4 che precede, a condizione che risultino in forza a tale data.

### H. Welfare

E' data facoltà al singolo dipendente di includere nel pacchetto welfare, che sarà oggetto di confronto sindacale, anche l'erogazione del premio di risultato annuale, usufruendo quindi dei relativi benefici fiscali previsti per legge.

In tal senso, il singolo dipendente esplicherà la sua adesione a tale tipo di erogazione (nella misura del 50% o del 100%) attraverso una comunicazione formale da inoltrarsi alla Direzione Risorse Umane – Ufficio Payroll. Tale comunicazione ha valore di un anno e deve pervenire alla Direzione Risorse Umane – Ufficio Payroll entro il 31 dicembre precedente al mese di pagamento (Febbraio). E' fatto salvo il diritto individuale di non aderire all'opzione Welfare.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello.

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1.1.2018 e scadenza 31.12.2020; l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di Febbraio 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Assolombarda

p. la Società

p. la FIOM CIGL

p. le RSU

## INDICI PREMIO DI RISULTATO OTIS SERVIZI

Sono definiti, nell'ambito della strutturazione del PdR di OTIS Servizi, due serie distinte di Parametri, che concorrono in maniera separate ed indipendente alla valorizzazione del premio.

- 1) Parametri calcolati rispetto a Obiettivi di riferimento «fissati» a priori;
- 2) Parametri calcolati rispetto al risultato dell'anno precedente.

Lo schema generale del PdR si specifica pertanto come segue:

Par.1	Parametri calcolati rispetto a Obiettivi	EBIT
		SALES
		CB>=6
Par.2	Parametri calcolati rispetto all'anno precedente	Collection Period
		Cancellation Rate

Ciascun **Parametro indentificato come Par.1** viene consuntivato a fine esercizio per ciascun anno di vigenza del PdR (fine dicembre) e successivamente valutato sulla base di tre obiettivi (A - B - C), definiti in sequenza progressiva, e riportati sul presente allegato.

Al raggiungimento di ciascun obiettivo risulta associato un corrispondente valore economico, che sarà riconosciuto direttamente agli aventi diritto, con le seguenti ulteriori precisazioni:

- Se il parametro consuntivato non raggiungerà almeno l'obiettivo A, non verrà erogato alcun riconoscimento economico.
- Se il parametro consuntivato a fine esercizio si pone tra due dei tre obiettivi identificati, il valore economico associato al parametro verrà parimente riproporzionato rispetto allo scostamento che risulterà rispetto ai predetti obiettivi.
- Se il parametro consuntivato supererà l'obiettivo C, verrà erogato il valore economico indicato per quell'obiettivo.

I Parametri così indentificati, i relativi obiettivi A-B-C, ed il controvalore economico a loro associato sono riassunti nelle sottostanti tabelle:

- 1) *Quota Profitto / "Parametro di Produttività"*: si definisce il parametro "Quota Profitto" l'EBIT (Acronimo per Earnings Before Interest and Taxes) dell'azienda a fine anno, ovvero il risultato operativo aziendale al netto delle componenti economiche finanziarie e delle imposte.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'Loban', 'Loban', and various initials in the bottom left and right corners.]*

	<i>EBIT a periodo 12</i>	<i>Controvalore in EURO PdR</i>
Obiettivo A	Euro 16.000.000	Euro 80,00
Obiettivo B	Euro 20.000.000	Euro 140,00
Obiettivo C	Euro 25.000.000	Euro 180,00

- 2) *Quota Vendite / "Primo Parametro di Efficacia"*: Si definisce il parametro "Quota Vendite" il volume complessivo delle vendite (NET SALES) dei nuovi impianti e dei servizi (quale somma algebrica dei valori derivanti dalle vendite O, S, T e impianti nuovi).

	<i>SALES a periodo 12</i>	<i>Controvalore in EURO PdR</i>
Obiettivo A	Euro 125.000.000	Euro 80,00
Obiettivo B	Euro 138.000.000	Euro 140,00
Obiettivo C	Euro 150.000.000	Euro 180,00

- 3) *Quota Servizio / "Secondo Parametro di Efficacia"*: Si definisce il parametro "Quota Servizio" il numero di impianti che, alla fine di ciascun anno, hanno consuntivato almeno 6 chiamate (Callbacks  $\geq 6$ ).

	<i>CB<math>\geq 6</math> a periodo 12</i>	<i>Controvalore in EURO PdR</i>
Obiettivo A	8.500	Euro 80,00
Obiettivo B	7.500	Euro 140,00
Obiettivo C	5.000	Euro 180,00

Ciascun **Parametro indentificato come Par.2** viene consuntivato a fine esercizio per ciascun anno di vigenza del PdR (fine dicembre) e successivamente valutato sulla base del risultato consuntivato l'anno precedente allo stesso periodo.

Se, e solo se, il risultato dell'anno in corso sarà migliorativo rispetto al risultato conseguito l'anno precedente si darà corso all'erogazione economica proporzionale al miglioramento del parametro.

I Parametri indentificati al punto 2, la base di partenza ed il controvalore economico a loro associato a fronte del miglioramento "anno su anno" sono riassunti nelle sottostanti tabelle:

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several initials on the right and bottom.]*

- 4) *Quota Crediti / "Parametro di Efficienza"*: Si definisce il parametro "Quota Crediti" il miglioramento nei tempi medi di pagamento rispetto all'anno precedente, calcolato in numero di giorni (Collection Period).

	Controvalore <u>per ogni</u> <u>gg</u> di miglioramento	Dato consuntivato a p12 2017
Collection Period (Tempi medi di pagamento)	10 Euro	149 giorni

- 5) *Quota Parco / "Parametro di Qualità"*: Si definisce il parametro "Quota Parco" il miglioramento del rateo degli impianti cancellati (gare pubbliche escluse) rispetto all'anno precedente, calcolato in miglioramento percentuale (a passo pari o superiore allo 0,1%)

	Controvalore <u>per ogni</u> <u>0,1%</u> di miglioramento	Dato consuntivato a p12 2017
Cancellation Rate (Rateo impianti cancellati)	10 Euro	5,5 %

Si precisa, infine, che è fissata una soglia massima riconoscibile agli aventi diritto, pari ad euro 650,00 per gli esercizi 2018 e 2019 e ad euro 700,00 per l'esercizio 2020, qualora la separata ed indipendente somma della valorizzazione degli indici identificati par.1 e par.2 dovesse risultare superiore a tale importo.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink.]*

Milano, addì 20 febbraio 2018

Tra

**Otis Servizi S.r.l.** in persona dei sigg. Ignazio Ziino Colanino e Matteo Viganò (di seguito "Otis Servizi" o la "Società"),

e

le OO.SS. di Categoria (si seguito "OOSS")

- **FIOM – CGIL** in persona dei sigg. Francesco Campanati, Rosangela Baioni, Alessandra Tersigni e Bassi Davide

Con le **RSU** della OTIS Servizi S.r.l.

### Si conviene quanto segue

#### 1. Premessa

Il presente accordo aziendale si inserisce in un contesto economico in cui si intravede una parziale ripresa del mercato delle costruzioni edili, che, di conseguenza, traina il nostro specifico settore.

Tale ripresa, seppur timida, pone delle basi per poter dare luogo ad una contrattazione di secondo livello che segua, di conseguenza, le tendenze del mercato, fermo restando che il settore di riferimento, e quindi anche il livello della contrattazione, è ben lontano dai risultati espressi nel periodo precedente alla crisi degli ultimi 10 anni.

#### 2. Formazione

L'Azienda favorisce la formazione e lo sviluppo professionale di tutti i lavoratori. A tal riguardo, l'Azienda utilizza anche le risorse di Fondimpresa per la qualificazione/riqualificazione del Personale.

In tal senso l'Azienda ritiene che il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali nei processi di formazione sia di fondamentale importanza; pertanto, nell'ambito della definizione degli obiettivi annuali di formazione, normalmente predisposti nell'ultimo trimestre dell'anno precedente, l'Azienda valuterà con attenzione ogni proposta che dovesse pervenire da parte delle R.S.U., dandone specifico riscontro di fattibilità.

#### 3. Orario di lavoro

In materia di lavoro straordinario, al fine di garantire la copertura del servizio, le parti si danno atto di confermare quanto previsto all'ultimo capoverso del punto 2.4 dell'accordo aziendale del 5 febbraio 2013.



Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto negli accordi del 31 gennaio 2001, del 7 novembre 2005, limitatamente al personale delle filiali, cinque gruppi di 8 ore di par contrattualmente previsti potranno essere fruiti anche individualmente con 10 mezze giornate. In tali mezze giornate sarà riconosciuta la maturazione del ticket (buono pasto) a fronte di 4 ore di effettiva prestazione.

#### 4. Trattamento di trasferta / piè di lista personale con qualifica operaio

I trattamenti di trasferta/piè di lista risulteranno i seguenti a decorrere dal 01/04/2018:

Trasferta Montaggi:

30/80km → 45 euro

Oltre 80km → 55 euro

Trasferta Servizi:

Oltre 150 km → 55 euro

Piè di lista personale omnicomprensivo per il personale con qualifica operaio

Euro 80 (vitto + pernottamento)

#### 5. "Nuovo premio feriale" OTIS Servizi

In relazione al processo di armonizzazione di cui agli accordi del 31 gennaio 2001, del 7 novembre 2005, del 17 novembre 2010 e del 5 febbraio 2013, a decorrere dall'anno 2018, la voce retributiva Nuovo Premio Feriale, liquidato nel mese di luglio, viene fissato nell'importo lordo di euro 990,00 per il personale che attualmente percepisce la quota di euro 930,00, e nell'importo lordo di euro 620,00 per il personale che attualmente percepisce la quota di euro 595,00.

#### 6. Buono Pasto

L'azienda conferma che con decorrenza 01/04/2018 verrà istituita l'erogazione dei buoni pasto per via elettronica tramite la distribuzione delle relative card nominative a ciascun dipendente avente diritto. L'importo del buono pasto giornaliero in presenza di almeno 5 ore di effettivo lavoro (vedasi accordi del 31 gennaio 2001, del 7 novembre 2005 e del 5 febbraio 2013) viene elevato con la seguente progressione: a decorrere dal 01/04/2018, a 8,00 euro; a decorrere dal 01/01/2019 a 8,50 euro; a decorrere dal 01/01/2020 a 9,00 euro.

## 7. Permessi

Viene confermato che il tempo di lavoro utilizzato per visite mediche specialistiche personali, ivi inclusi gli esami diagnostici, regolarmente documentati presso strutture pubbliche (ASL, ospedali, enti convenzionati) che certifichino l'effettuazione della visita e la durata della stessa (con orario d'entrata e d'uscita) sarà considerato retribuito fino ad un massimo di 16 ore nel quadrimestre solare. A integrazione di quanto previsto dall'accordo aziendale del 5 febbraio 2013, nel corso di ogni anno si potranno comprendere 12 visite mediche presso enti privati che in ogni caso certifichino orario d'entrata e d'uscita.

## 8. Erogazione Premio di Risultato in Welfare

Al fine di incentivare l'utilizzo del pacchetto Welfare, ai soli dipendenti che sottoscriveranno la scelta di erogazione del PDR in welfare aziendale, l'azienda riconoscerà un importo aggiuntivo, pari al 10% della quota destinata al pacchetto welfare del maturato PDR dell'anno di riferimento.

## 9. PDR per contratti a termine / somministrati / Contratti d'apprendistato

Durante il periodo di vigenza del PdR, limitatamente al personale che dovesse terminare l'attività lavorativa per scadenze contrattuali (tempo determinato, contratto di apprendistato), l'importo sarà determinato pro-rata (i base ai mesi interi lavorati) ed avrà come base di calcolo il valore del PdR maturato nell'esercizio precedente la data di cessazione del rapporto. Per l'anno 2018, il valore di riferimento sarà costituito dall'ultimo PDR erogato da OTIS Servizi S.r.l.. Per i lavoratori somministrati, la Società provvederà a comunicare l'importo del PdR all'agenzia di somministrazione.

## 10. Anticipo TFR

Nell'ambito delle vigenti normative di riferimento, quali l'art. 2120 del codice civile, è riconosciuta a ciascun dipendente, nel corso dell'intero rapporto di lavoro, la facoltà di effettuare due "richieste di anticipo" del trattamento di fine rapporto eventualmente presente in Azienda.

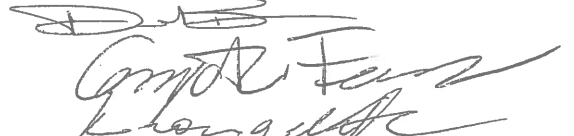
11. Varie

Tenuto conto delle tempistiche dei processi di armonizzazione di cui ai precedenti punti del presente accordo, l'azienda erogherà, con le competenze del mese di marzo 2018, ai soli dipendenti assunti entro il 31 dicembre 2017, una somma una-tantum pari ad euro 100,00 (euro cento/00) lordi.

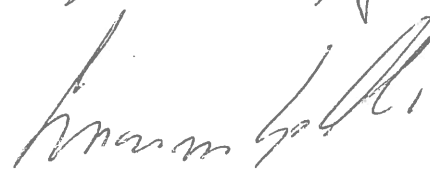
Per l'Azienda



Per le OO.SS.



Per le RSU



Ugo Perrella



Antonio Neri



Alle OO.SS.  
FIOM FIM UILM

E p.c. RSU OTIS Servizi  
Segreteria del Coordinamento

Cassina de' Pecchi, 20 febbraio 2018

**Oggetto: Erogazione straordinaria in favore del personale di OTIS SERVIZI S.r.l.**

Relativamente all'impegno profuso dal personale dipendente nei processi di riorganizzazione aziendale tra cui la digitalizzazione e l'implementazione di nuove tipologie contrattuali, positivamente realizzati, a cui si aggiungono la stipula di straordinarie grandi commesse nel settore navale con Fincantieri, a cui si aggiungono RFI, Poste Italiane, e la sottoscrizione dei contratti di manutenzione sulla torre "Allianz" Isozaki di Milano, Lingotto Torino, e di vari centri commerciali, pur nell'attuale fase di generale debolezza del Settore, - si comunica che la Società procederà - nei confronti di tutti i dipendenti non dirigenti iscritti al proprio libro matricola al 31 dicembre 2017, e ad oggi ancora in servizio - entro il mese di aprile 2018, ad erogare, nelle forme e con le modalità di seguito indicate, un riconoscimento di carattere straordinario e non ripetibile.

In particolare l'erogazione di cui sopra risulterà composta di un Voucher "Buono spesa" del valore nominale di euro 250,00 (euro duecentocinquanta/00) erogato ai sensi del *comma 3-bis* dell'art. 51 del TUIR e dell'art. 6 del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato in data 16 maggio 2016.

Si precisa altresì che tale riconoscimento, essendo straordinario e non ripetibile, come tale non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) né di altri istituti contrattuali e di legge.

Cordiali saluti.

  
OTIS Servizi S.r.l.