

Sintesi Contratti Integrativi Aziendali

Prefazione

Come le precedenti RSU, riteniamo giusto che tutti i lavoratori della SIAE vengano informati dei propri diritti tramite la distribuzione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

Dopo la sofferta firma dell'ultimo contratto vi avevamo distribuito una sintesi affinché ognuno potesse giudicare ed esprimere il proprio parere.

Abbiamo rinviato la distribuzione del testo integrale in quanto abbiamo avvertito la necessità di rifare il lavoro svolto più di dieci anni fa, ovvero la realizzazione e la distribuzione di una sintesi di tutti i Contratti Collettivi Integrativi Aziendali sottoscritti in SIAE.

Questo in considerazione del fatto che negli ultimi dieci anni c'è stato un rinnovo del personale, che deve essere quindi informato, e che in questo stesso periodo sono stati firmati tre contratti interni che necessitavano di essere integrati con quelli precedenti.

Con questo lavoro però vogliamo anche sottolineare il valore della contrattazione collettiva e come in SIAE questa abbia garantito dignità e diritti a tutti i lavoratori.

La nostra storia è una storia fatta di solidarietà, che nasce dalla condivisione di una condizione materiale comune, dalle lotte per emanciparsi, dalle conquiste ottenute o dalle sconfitte subite, in solido, cioè tutti insieme. Ci pare che questa sintesi dei contratti stia a testimoniarlo.

Crediamo inoltre che la vicenda contrattuale della SIAE indichi come la contrattazione collettiva non rappresenti la negazione della singola soggettività contrattuale che, infatti, in questi anni ci pare abbia avuto il suo giusto spazio.

Riteniamo che per rendere vivo il contratto e difenderne il valore, ogni lavoratore debba essere personalmente informato dei propri diritti affinché questi non restino scritti su di un pezzo di carta ma vengano rivendicati, difesi e applicati da ognuno di noi quotidianamente.

Quarant'anni di questa pratica stanno a testimoniare che non c'è contraddizione tra la crescita e lo sviluppo di un'azienda e l'attività sindacale che anzi ne è parte integrante e impulso per un ulteriore sviluppo.

La concezione che la produzione della ricchezza passi attraverso la riduzione dei diritti collettivi ci pare quindi miope e negazione del senso ultimo del valore dell'impresa che dovrebbe invece rispondere ai bisogni della collettività, di cui è parte integrante, e rispetto alla quale ha delle responsabilità sociali.

Riteniamo doveroso ringraziare le lavoratrici e i lavoratori della SIAE, i loro rappresentanti e le organizzazioni sindacali grazie ai quali è stato possibile realizzare 40 anni di contrattazione augurandoci che questo documento sia da stimolo per una contrattazione aziendale futura altrettanto ricca.

NOTA BENE: questo testo è una sintesi dei contratti sottoscritti che abbiamo tentato di produrre più fedelmente possibile, ma, in un eventuale contenzioso, occorrerà risalire ai testi originali firmati dalle parti.

SINTESI CONTRATTI AZIENDALI

Il presente contratto si applica a tutte le forme contrattuali presenti in Azienda, per quanto applicabile.

INDICE

1. INFORMATIVA	7
1.1 Informativa sugli ampliamenti	7
1.2 Regolamentazione dell'informativa	7
1.3 Informazione sulla occupazione e sulle innovazioni tecnologiche	7
1.4 Diritti d'informazione in sede aziendale	8
Tabella 1 – Informazioni aziendali.....	9
2. OCCUPAZIONE	10
2.1 Garanzia occupazionale	10
2.2 Criteri di assunzione.....	10
3. FORME CONTRATTUALI	11
3.1 Contratti Part time	11
3.2 Contratti di formazione-lavoro	11
3.3 Contratto a tempo determinato.....	12
3.4 Contratti di assunzione a termine	12
3.5 Rapporto di lavoro	12
3.6 Nuove forme contrattuali sull'occupazione	12
3.7 Contratto di inserimento ed apprendistato	12
3.8 Distacco e trasferimento di ramo d'azienda.....	12
3.9 Deroghe	13
4. DECENTRAMENTO PRODUTTIVO	14
4.1 Informativa e vincoli	14
5. CONTRATTI DI CONSULENZA	15
5.1 Consulenze Aziendali Operative.....	15
6. CALENDARIO ANNUO DI LAVORO	16
6.1 Calendario lavorativo.....	16
6.2 Vigilia di Natale e inventario	16
7. ORARIO DI LAVORO	17
7.1 Quantità delle riduzioni dell'orario di lavoro.....	17
7.2 Coefficiente di calcolo	17
7.3 Modalità maturazione delle ex festività sopresse	17
7.4 Criteri di retribuzione ferie, festività.....	17
7.5 Ferie	18
7.6 Banca ore	19
7.6.1 Verbale di accordo	19
7.6.2 Applicazione banca ore	19
7.7 Ritardi.....	20

7.8	Orario elastico	20
7.9	Accesso ai reparti	20
7.10	Mancato recupero in caso di indisposizione.....	20
7.11	Flessibilità plurisettimanale	21
7.12	Straordinario	21
7.13	Riposo compensativo	21
7.14	Malattia e infortunio.....	21
7.15	Informazioni sulla malattia	22
7.16	Reperibilità.....	22
7.17	Parificazione trattamento tra operai e impiegati in caso di interruzione di lavoro.....	22
8.	TURNI	23
8.1	Turni nei reparti collaudi e camere bianche	23
	8.1.1 Orario di lavoro.....	23
	8.1.2 Salario	23
	8.1.3 Ferie – Permessi	24
	8.1.4 Parcheggio - Trasporti	24
	8.1.5 Varie.....	24
9.	TRASFERTE OCCASIONALI	25
10.	PERMESSI	26
10.1	Permessi giornalieri medici	26
10.2	Permessi giustificati	26
10.3	Permessi generici	26
10.4	Permessi per genitori	26
10.5	Permessi per accompagnamento figli.....	27
10.6	Periodi d’aspettativa facoltativa per maternità	27
10.7	Periodi d’aspettativa non retribuita.....	27
10.8	Permessi retribuiti per lutti o gravi infermità.....	27
10.9	Aspettative (Periodi sabatici).....	27
11.	INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.....	28
11.1	Diritto alla verifica dell'inquadramento.....	28
11.2	Diritto alla priorità dei lavoratori in forza in caso di mansioni superiori	28
11.3	Mobilità professionale	28
11.4	Inquadramento minimo di assunzione	28
11.5	Assunzione lavoratori neo-diplomati	28
11.6	Passaggio automatico alle categorie superiori dal 2° al 3° livello	29
11.7	Ricomposizione delle mansioni e sbocchi alle categorie superiori	29
11.8	Passaggio automatico alle categorie superiori dal 3° al 4° livello	29
11.9	Aggiornamento del sistema d’inquadramento professionale aziendale.....	29
11.10	Revisione degli attuali inquadramenti	30
11.11	Inquadramento nel medesimo livello	30
11.12	Inquadramento Tutor.....	30
11.13	Normativa sulle ricomposizioni delle mansioni.....	30
	11.13.1 Allegato 3 - Reparto controllo	30
	11.13.2 Allegato 4 - Reparto campionatura.....	31
	11.13.3 Allegato 5 - Reparto montaggio.....	31
11.14	Rotazione sui vari tipi di lavoro.....	31
11.15	Laboratorio ed Uff. Tecnico	31
11.16	Reparto Collaudo.....	31
12.	CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	32
12.1	Collaudatore di 5° categoria.....	32
12.2	Definizione delle funzioni	32

12.3	Cablature di 5° categoria	32
12.4	Categoria 5° Bis	32
	12.4.1 5° livello SW e FW	33
	12.4.2 5° livello Calibratore e riparatore di strumentazione elettronica.....	33
12.5	Collaudatori finalisti di impianti 6° categoria	33
	12.5.1 6° livello SW e FW	33
12.6	Categoria 6° super.....	33
12.7	Categoria 8°	33
12.8	Quadri.....	33
12.9	6° Livello operai	34
12.10	Nuovi profili professionali	34
13.	DIRITTI VARI	35
13.1	Corredo Officina.....	35
13.2	Trasferimenti di reparto e/o cumulo delle mansioni	35
14.	FORMAZIONE.....	36
14.1	Formazione e professionalità	36
14.2	Pari opportunità sulla formazione	36
14.3	Corsi di aggiornamento.....	36
14.4	Impiegati.....	36
14.5	Formazione.....	36
14.6	Ore di formazione	38
14.7	Libretto formativo	38
14.8	Programmazione della formazione	38
14.9	Contributi sulla formazione.....	38
14.10	Istituzione del tutor.....	39
14.11	Biblioteca	39
14.12	Pc aziendali non utilizzati	39
14.13	Regolamento Fondo per la formazione	39
15.	LAVORATORI STUDENTI	40
15.1	Permessi per preparazione esami	40
15.2	Contributo per spese scolastiche e universitarie.....	40
15.3	Diritto allo studio (150 ore)	40
16.	DIRITTI SINDACALI (R.S.U. e R.L.S.)	41
16.1	Sistema di relazioni sindacali	41
16.2	Riconoscimento RSU.....	41
16.3	Dotazioni delle RSU.....	41
16.4	Monte ore e permessi sindacali	42
16.5	Monte ore e permessi R.L.S.....	42
16.6	Delegato sociale	42
16.7	Patronato	42
16.8	Bacheche.....	43
16.9	Assemblee	43
16.10	Rimborsi membri R.L.S.	43
16.11	Permessi formazione RLS	43
16.12	Ore assemblea RLS	43
17.	VERSAMENTI PREVIDENZIALI	44
18.	MENSA 45	
18.1	Costo mensa	45
18.2	Controllo mensa	45
18.3	Orario mensa	45
18.4	Gestione mensa.....	46

18.5	Verifiche mensa	46
19.	F A S 47	
19.1	Statuto Fondo Assistenza Sociale.....	47
20.	SERVIZI SOCIALI , ASSICURAZIONE SANITARIA E VARIE NORMATIVE	48
20.1	Indennità in occasione della nascita di un figlio	48
20.2	Trasporto dipendenti e parcheggi.....	48
	20.2.1 Parcheggio per cicli e motocicli	48
	20.2.2 Orari Navetta (non normati dal CCIA)	49
20.3	Assicurazione Sanitaria	49
20.4	Babysitteraggio.....	50
21.	AMBIENTE E SALUTE	51
21.1	ASL 51	
21.2	Sostanze nocive	51
21.3	Sostanze inquinanti	51
21.4	Eliminazione trielina e informativa sostanze sgrassaggio	51
21.5	Procedure di controllo merci in entrata	51
21.6	Sostituzione monitor.....	52
21.7	Visite mediche	52
21.8	Ambiente Officina.....	52
21.9	Lavorazioni sui videoterminali	52
21.10	Riscaldamento, condizionamento ed aspirazione	52
21.11	Nuovi locali	52
21.12	Miglioramento ambiente di lavoro	53
21.13	Infermeria Aziendale.....	53
21.14	Inserimento lavorativo delle persone invalide	53
21.15	Tutela dei tossicodipendenti	53
21.16	Attraversamenti pedonali.....	54
21.17	Verbale annuale	54
22.	SALARIO	55
22.1	Mensilizzazione del salario	55
22.2	Corresponsione della retribuzione	55
22.3	Pagamento della tredicesima mensilità	55
22.4	Revisioni periodiche del trattamento economico	55
22.5	Criteri di erogazione degli aumenti di merito	55
22.6	III° elemento	56
22.7	Tranche salario CCNL 2003	56
23.	PREMIO FERIALE.....	57
23.1	Consolidamento ex premio feriale	57
23.2	Consolidamento premio di risultato	57
24.	SALARIO VARIABILE.....	58
24.1	Erogazione	58
24.2	Nuovi elementi retributivi CCIA 2008.....	58
	24.2.1 Arretrati e una tantum	58
	24.2.2 Erogazione	59
	24.2.3 Indici	60
	24.2.4 Calcolo indice di qualita' da applicarsi a determinazione premio di risultato	61
	24.2.5 Calcolo indice di puntualità consegne da applicarsi a determinazione premio di risultato	64
25.	DECORRENZA E DURATA	65
25.1	Spese di stampa testo contrattuale	65

26. TFR - ACCONTI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO	66
26.1 Acquisto effettuato tra privati o da società non cooperative.....	66
26.2 Acquisto effettuato da una cooperativa	66
26.3 Permuta tra privati o con società non cooperative.....	66
26.4 Vendita proprio alloggio ed acquisto da società cooperative.....	66
26.5 Atti occorrenti	66
26.6 Ammontare dell' anticipazione	66
26.7 Aventi diritto	66
26.8 Priorità	66
26.9 Patti individuali.....	67
26.10 Ristrutturazioni.....	67
26.11 Motivi sanitari	67
26.12 Accedere una seconda volta al TFR.....	67

1. INFORMATIVA

Su base annua a richiesta della RSU e/o del Sindacato territoriale, la Direzione, di norma nel secondo semestre dell'anno fornirà informazioni (le informazioni già previste dai precedenti accordi vengono integrate da una nota scritta) in merito a:

- a. prospettive produttive
- b. copia del bilancio aziendale
- c. suddivisione del fatturato anno precedente in fatturato Italia - fatturato Estero - fatturato Privati - fatturato Enti Pubblici
- d. dimensione degli investimenti.

1.1 Informativa sugli ampliamenti

Nel caso ci fossero ampliamenti di programmi con conseguenti necessità di nuovi spazi, la Direzione informerà preventivamente la RSU e discuterà gli eventuali problemi che dovessero nascere per l'adeguamento delle infrastrutture necessarie.

Si potrà tenere conto dei suggerimenti che la RSU sottoporrà al fine di una migliore utilizzazione degli spazi.

L'Azienda inoltre, nella realizzazione delle nuove strutture degli ampliamenti previsti, si uniformerà alle normative vigenti sia per l'eliminazione di eventuali barriere architettoniche per i disabili sia per rendere i reparti e gli uffici corrispondenti agli standard di lavoro previsti.

Un mese prima dell'inizio dei lavori la Direzione comunicherà in apposito incontro le specifiche dell'utilizzazione delle suddette aree.

La Direzione comunica altresì che sta facendo un notevole sforzo organizzativo per adeguare tutte le strutture agli standard previsti al fine di ottenere la qualificazione secondo l'ISO 9001 (prevista per la fine del 1995).

1.2 Regolamentazione dell'informativa

Risulta importante una informazione costante e dettagliata. Viene quindi confermata la prassi di informazione attualmente esistente ed in particolare viene definito che di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno, le RSU e la Direzione avranno un incontro in cui verranno esposti i programmi di massima aziendali, l'andamento occupazionale ed eventuali altri problemi di carattere generale.

In aggiunta sia da parte della Direzione che da parte delle RSU potranno essere richiesti incontri su problemi vari. Detti incontri saranno di norma fissati entro e non oltre i 15 gg. successivi alla richiesta stessa.

Verranno fornite notizie, dietro richiesta delle RSU, sulle consulenze e sugli appalti all'interno della SIAE MICROELETTRONICA SPA.

1.3 Informazione sulla occupazione e sulle innovazioni tecnologiche

- a. Nel quadro della prassi ormai consolidata dello scambio di informazioni tra la D.A. e le RSU in particolare per quanto riguarda i problemi dell'occupazione, la D.A. comunicherà in via preventiva alla RSU l'avvio di rilevanti programmi di innovazione tecnologica precisandone le finalità, le modalità operative e le eventuali conseguenze.
- b. A fronte di prevedibili riflessi negativi sull'occupazione, orario e ambiente di lavoro derivanti da innovazioni tecnologiche si procederà ad un esame congiunto dell'argomento.
- c. Per l'effettuazione di tale esame entro un mese dalla comunicazione, sarà costituita una commissione paritetica a carattere consuntivo tra la D.A. e le RSU. Alle riunioni della commissione potranno partecipare esperti di entrambe le parti previa comunicazione all'altra parte dei nominativi. Questi esperti saranno tenuti all'obbligo di segretezza su tutte quelle informazioni di carattere riservato delle quali potranno venire a conoscenza, ed in particolare sulle informazioni di carattere tecnico riguardante progetti e processi di fabbricazione. La commissione alla conclusione delle proprie riunioni esprimerà i pareri delle parti,

pareri che comunque avranno valore prettamente consuntivo e che dovranno possibilmente essere immessi nel tempo massimo di due mesi dalla prima riunione della commissione.

- d. Durante questa fase di esame che avrà una durata massima e modalità di attuazione che dovranno essere definite o dal CCNL od in mancanza dall'accordo interno si attuerà il vincolo a non promuovere iniziative di lotta sulla materia da parte del sindacato e a non modificare la situazione in atto da parte dell'Azienda.
- e. Nel caso in cui dai lavori di questa commissione non scaturisca un accordo a livello Aziendale, la questione verrà rinviata all'esame congiunto delle rispettive O.O.S.S.. Anche durante tale fase varrà il vincolo a non promuovere azioni di cui sopra.
- f. Qualora anche in questa sede non si addivenisse ad un accordo entro un tempo massimo di 3 mesi, le parti si riterranno libere da ogni impegno e vincolo.

1.4 Diritti d'informazione in sede aziendale

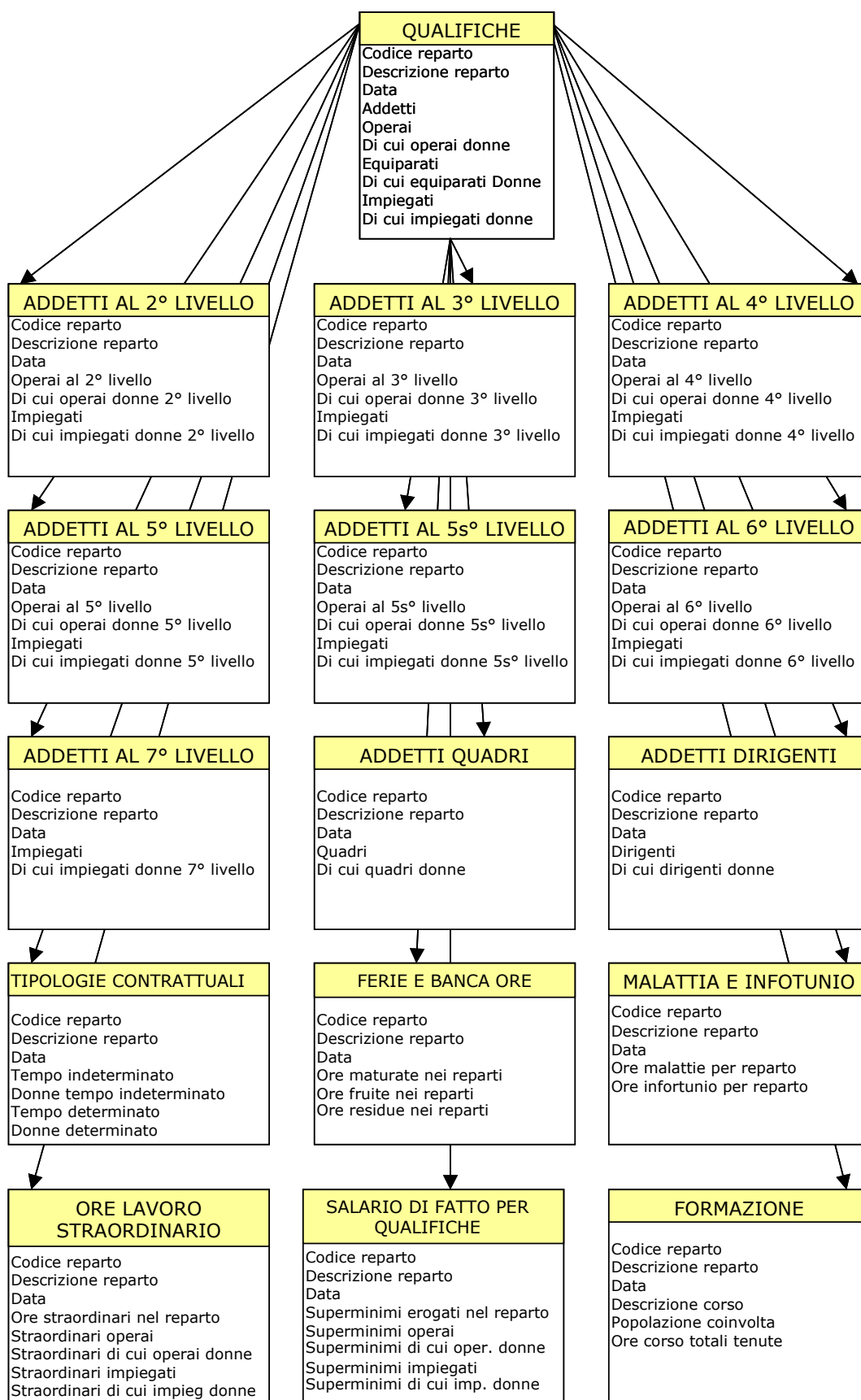
Con periodicità annuale, di norma nel mese di febbraio d'ogni anno, in occasione di un apposito incontro organizzato tra le parti firmatarie del presente contratto, l'Azienda fornirà alle RSU una nota scritta corredata da relativo cd. In tale documento saranno menzionate in modo strutturato, in aggiunta a quanto già disposto dai precedenti contratti aziendali sottoscritti dalle parti, nonché dal vigente CCNL, le seguenti informazioni strutturate secondo

Tabella 1 al presente contratto considerato dai firmatari del presente CCIA come parte integrante dello stesso a tutti gli effetti di legge e di contratto

- a. Le medesime informazioni previste da quanto disposto dall'articolo nove della Legge n° 125 del 10 Aprile 1991;
- b. Informazioni relative al numero di giorni di ferie residue inerenti l'anno precedente alla data di compilazione la suddetta nota non fruiti dal Personale. Ulteriori informazioni inerenti al numero delle ore di lavoro in trasferta, straordinarie, quelle accantonate nella banca ore non fruiti e quelle viceversa godute, quelle di malattia, infortunio, suddivise per reparti, effettuate dal Personale nel corso dell'anno precedente alla data della compilazione delle note di cui sopra.
- c. Informazioni relative alle ore di formazione professionale, disaggregate per sesso, livelli e aree aziendali, avendo cura, inoltre, di evidenziare in dettaglio quelle relative al personale assunto in contratto di formazione lavoro e/o d'apprendistato, di lavoro temporaneo effettuate dal Personale nell'anno precedente alla data di compilazione della presente nota.
- d. Informazioni inerenti alle tipologie di rapporti di lavoro in essere in azienda suddivise per tempo indeterminato – tempo determinato – atipici ecc.
- e. Informazioni inerenti alle pari opportunità così come disposta dalla legge n° 125 del 10 aprile 1991.

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 4 della L. 20/5/70 n. 300, nonché dalla L. 675/96, le parti convengono che le suddette informazioni vengano accorpate con modalità tali da riguardare almeno 5 addetti per ogni centro di costo preso a riferimento.

Tabella 1 – Informazioni aziendali



2. OCCUPAZIONE

2.1 Garanzia occupazionale

Prima di procedere ad assunzioni di nuovo personale, l'Azienda informerà le Rsu su programmi di nuove assunzioni, in modo da consentire la verifica di quanto previsto in materia dagli accordi aziendali vigenti.

2.2 Criteri di assunzione

Le assunzioni dei lavoratori avverranno per almeno il 50% dalle liste ordinarie di Collocamento o ricorrendo ad aziende in crisi (ritenendo tali quelle che hanno concordato con le Ooss processi di riduzione occupazionale o di mobilità interaziendale con privilegio per quelle presenti nel territorio della zona di Sesto San Giovanni), sempre che le persone siano reperibili in tale maniera, dandone comunicazione all'RSU contestualmente alle richieste di avvio.

3. FORME CONTRATTUALI

3.1 Contratti Part time

- a. I lavoratori che hanno problemi di studio, salute o gravi motivi familiari possono richiedere la riduzione parziale di lavoro per un tempo predeterminato fino ad un massimo di 4 h. giornaliere.
- b. L'esame delle richieste avverrà congiuntamente tra Direzione e RSU e la concessione della riduzione dell'orario di lavoro avverrà sulla base dell'esame caso per caso tenuto conto sia delle esigenze produttive che di quelle del lavoratore.
- c. I lavoratori che effettuano il tempo parziale potranno continuare a svolgere le stesse mansioni sempre che ciò sia consentito dalle esigenze tecnico-produttive.
- d. Nel caso un lavoratore usufruisca di tale riduzione la retribuzione di tutti gli istituti contrattuali differiti e non (ad es. gratifica natalizia, premio di produzione, indennità anzianità ferie ecc.) saranno riproporzionati sulla base del nuovo orario di lavoro.
- e. Resta ferma la validità di detti principi anche riguardo gli istituti sociali.
- f. Il numero dei contratti di lavoro part-time per ogni anno di vigenza contrattuale è limitato al 6% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato (dirigenti esclusi) al 31/12 dell'anno precedente nella sede di Cologno Monzese, abolendo quindi la precedente differenziazione tra 4% e 2%. La richiesta di passaggio da tempo pieno a part-time va inoltrata con adeguato preavviso comunque non inferiore ai 30 gg. solari.
- g. A chiarimento di quanto sopra, l'accesso al part-time per il genitore – nell'ambito della percentuale di cui al paragrafo precedente - è consentito fino al compimento del 7° anno di età del figlio, fatti salvi i casi di diversa abilità o gravi motivi di salute del figlio, nel qual caso l'Azienda ed il lavoratore interessato concorderanno le necessarie proroghe. Il ritorno al full-time del lavoratore in part-time avverrà al compimento dei 7 anni del bambino, fatta salva la verifica del perdurare delle necessità iniziali sottostanti la richiesta di part time e comunque il rispetto del limite del 6% di cui sopra. Nei casi di gravi motivi di salute del bambino o di diversa abilità o di adozione di bambini oltre il 5° anno di età, opportunamente documentati, il lavoratore godrà di una proroga annuale del part-time fino ad un massimo di ulteriori 5 anni oltre il 7° anno di età del bambino.
- h. Il passaggio dalle 4 ore alle 6 ore giornaliere per il part-time, su richiesta della lavoratrice o del lavoratore, è possibile con le stesse modalità del diritto al passaggio al full-time.
- i. Ai lavoratori della SIAE viene riconosciuto il diritto di accedere all'istituto del Part-time secondo quanto già definito dalla legislazione vigente e dagli accordi aziendali in atto.
- j. Per i lavoratori a tempo indeterminato il cui rapporto è stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale viene garantita la possibilità di ritorno al tempo pieno in qualsiasi momento ma con un preavviso scritto di sei mesi.
- k. Qualunque variazione di fascia oraria del part-time sarà concordata con il lavoratore.
- l. Inoltre ai lavoratori a tempo parziale viene riconosciuto il diritto di usufruire del servizio mensa.

3.2 Contratti di formazione-lavoro

Premesso che tutti i contratti di formazione lavoro sia conclusi che in corso sono sempre stati fatti nell'ambito della vigente legislazione salvaguardando tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL, l'Azienda si impegna a continuare sulla linea fino ad ora seguita, dando preventiva comunicazione alla RSU di ogni nuovo C.F.L. . Inoltre ogni sei mesi durante il rapporto l'Azienda informerà il dipendente dell'andamento del rapporto stesso.

3.3 Contratto a tempo determinato

A decorrere dalla firma dell'accordo 01-07-2000 l'Azienda, nel caso d'assunzioni di lavoratori a tempo determinato, privilegerà l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, a parità di mansioni, i lavoratori precedentemente assunti con un rapporto di lavoro a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso degli ultimi 18 mesi dalla data dell'assunzione

I lavoratori che abbiano prestato la propria opera per oltre 26 mesi, anche non consecutivi, con contratto di lavoro a tempo determinato e/o somministrato, avranno diritto all'assunzione a tempo indeterminato. Il passaggio automatico avviene soltanto qualora il superamento del 26° mese avvenga con il lavoratore in servizio. L'arco di tempo di riferimento per il conteggio dei 26 mesi è di 60 mesi a far data dall'inizio del primo contratto. I rapporti di lavoro di tipo parasubordinato sono esclusi dall'ambito della presente norma.

3.4 Contratti di assunzione a termine

Facendo riferimento alla Legge attualmente in vigore la Direzione comunicherà alla RSU le persone assunte con contratto a tempo determinato. Inoltre la Direzione farà presente alla RSU le ragioni di un eventuale mancata conferma del personale assunto a termine.

Per le persone che rientrano dopo prolungate assenze dal lavoro si ribadisce quanto previsto dal CCNL e dallo Statuto dei lavoratori .

I lavoratori assunti con contratto a termine verranno inseriti con l'inquadramento ed il livello coerenti con la mansione affidata e, nel caso di assunzioni per sostituzione di maternità, non inferiori a quelli del sostituito.

3.5 Rapporto di lavoro

L'azienda s'impegna ad affrontare in sede aziendale, con la RSU e le OO.SS. rappresentative presso la SIAE Microelettronica, l'applicazione delle nuove norme riguardanti il mercato di lavoro.

3.6 Nuove forme contrattuali sull'occupazione

Il job sharing ed il lavoro intermittente sono esclusi dalle modalità di lavoro utilizzate da SIAE (fatte salve circostanze eccezionali per le quali l'Azienda si riserva di discutere con la RSU termini e condizioni di utilizzo di tali modalità).

L'Azienda, in caso di nuove assunzioni, farà il possibile per tenere conto prioritariamente dei lavoratori che, a pari profilo professionale, abbiano già svolto almeno 12 mesi di lavoro in Siae.

Il numero degli aventi diritto all'accesso al contratto di lavoro a tempo determinato per ogni anno di vigenza contrattuale non supererà il 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato (dirigenti esclusi) al 31.12 dell'anno precedente nella sede di Cologno Monzese. Eventuali deroghe in aumento rispetto al suddetto limite saranno concordate con la RSU.

L'Azienda fornirà trimestralmente alle RSU le seguenti informazioni relative ai contratti di lavoro a tempo determinato: nominativo, reparto, inquadramento, durata contrattuale, eventuali proroghe.

3.7 Contratto di inserimento ed apprendistato

I lavoratori assunti con contratto di inserimento ed apprendistato verranno inseriti con l'inquadramento ed il livello coerenti con la mansione affidata e comunque con al massimo/solo un (1) livello inferiore a quello di destinazione.

3.8 Distacco e trasferimento di ramo d'azienda

Per i casi di distacco e trasferimento di ramo d'azienda, che sia pre-esistente, l'Azienda s'impegna ad informare e discutere preventivamente con la RSU, almeno tre mesi prima, l'eventuale ricorso a tali istituti in riferimento ai quali l'Azienda conferma la propria attenzione a che i diritti dei lavoratori di cui all'Articolo 2112 CC e alla Legge 428/1990 vengano mantenuti.

3.9 Deroghe

Più in generale, l'Azienda e le RSU si impegnano a verificare congiuntamente ogni specifica eccezione a quanto sopra per valutare la necessità di eventuali deroghe.

4. DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

4.1 Informativa e vincoli

- a. L'Azienda si adopererà affinché tra i fornitori vengano selezionati quelli rispondenti a criteri di pieno rispetto delle Leggi anche in materia di lavoro, ed inoltre da assicurazione che nessuna di queste aziende lavori esclusivamente per la SIAE.
- b. In aggiunta a quanto già previsto dai precedenti accordi aziendali, la Direzione si impegna a non decentrare le lavorazioni inerenti a prodotti tecnologicamente avanzate motivando, su richiesta, le ragioni di eventuali diverse scelte.
Verranno comunicate con nota scritta a consuntivo l'ammontare delle ore decentrate suddivise per tipologia di lavorazione (montaggio e collaudo, etc.).
La Direzione comunica che la presenza in azienda di appalti è limitata alle attività del servizio mensa e delle pulizie e che anche in futuro verrà mantenuta la linea finora seguita.
In caso di esigenze specifiche e/o saltuarie, l'Azienda potrà fare ricorso ad idonei appalti con informazione, su richiesta, alla RSU.
- c. L'Azienda inoltre dichiara di non utilizzare e che non intende utilizzare lavoro a domicilio.
- d. L'Azienda su richiesta delle RSU fornirà anche su base periodica informazioni complessive sul lavoro decentrato.
- e. Le parti concordano di verificare su richiesta della RSU i contratti d'appalto continuativi svolti in azienda in relazione alle esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che li determinano.
- f. L'RSU si impegna all'uso strettamente riservato di queste informazioni.

5. CONTRATTI DI CONSULENZA

5.1 Consulenze Aziendali Operative

- a. L'Azienda conferma le direttive di non delegare ai consulenti mansioni/incarichi previsti nell'organigramma aziendale.
I consulenti avranno incarichi limitati e saltuari.
A titolo informativo e su richiesta della RSU la Direzione fornirà l'elenco nominativo dei consulenti specificando a grandi linee l'area di intervento.
- b. Fermo restando quanto già previsto dagli accordi aziendali, la direzione darà informazioni, se richieste dalle RSU, relative al numero, all'identità, alla posizione e alla durata presunta della permanenza dei consulenti all'interno dell'azienda.

6. CALENDARIO ANNUO DI LAVORO

6.1 Calendario lavorativo

- a. Su richiesta di una delle parti, entro il 31 gennaio di ciascun anno, si darà luogo in sede aziendale alla definizione del calendario annuo di lavoro.
Tale calendario definirà il periodo di godimento collettivo delle festività, delle ferie e le eventuali esigenze di flessibilità programmabili.
Le persone comandate per manutenzione o per inventario verranno avvisate con congruo anticipo, programmando con gli stessi periodi di godimento alternative alle chiusure stesse.
- b. La richiesta di utilizzo verrà inoltrata al proprio capo reparto con sufficiente anticipo non inferiore ai 15 gg ed il capo reparto si impegna a dare conferma entro i successivi 15gg.
- c. Resta inteso che dovrà essere garantita presenza in reparto del 50%.

6.2 Vigilia di Natale e inventario

A partire dal dicembre 2004, la 1/2 giornata retribuita per la vigilia di Natale, concessa con l'accordo del 1971, viene elevata ad una (1) giornata secondo l'orario in vigore.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 Quantità delle riduzioni dell'orario di lavoro

- a. La riduzione annua di 40 ore, elevata a 48 per i settori definiti a partire dal 01/12/1985, viene ulteriormente elevata a 76 ore annue.
Concorrono alla definizione delle stesse le riduzioni di cui all'Accordo Aziendale.
A seguito della suddetta riduzione, l'attuale orario di fabbrica di 38 h e 30 min viene ridotto a 38 h e 25 min
- b. Una ulteriore quota di riduzione "4 ore annue" verrà applicata a partire dall' 01/12/1988. (5 min.)
- c. A fronte di quanto sopra, vengono eliminate tutte le franchigie esistenti a titolo generale, e la Direzione concede dall'01-01-90 la riduzione dell'orario settimanale di ulteriori 5 minuti.
- d. Detta riduzione, insieme alle precedenti, assorbirà a tutti gli effetti e fino a concorrenza qualsiasi riduzione di orario di lavoro che possa essere concessa o per legge o per CCNL

L'orario di lavoro sarà così ripartito:

- dal lunedì al giovedì dalle h. 7,45 alle 16,30
- il venerdì dalle h. 7,45 alle 16,00

Qualora il prossimo CCNL preveda la riduzione dell'orario di lavoro, la Direzione si impegna ad una eventuale anticipazione della riduzione fino a 37 h 30 min settimanali (dalle attuali 38 h 15 min) per un periodo di non più di 6 mesi prima dell'entrata in vigore della riduzione stessa.

7.2 Coefficiente di calcolo

Il coefficiente di calcolo previsto dal CCNL, in 173 ore viene aggiornato a partire all'01-01-90 in 165,65 centesimi ora.

7.3 Modalità maturazione delle ex festività sopresse

Le ex festività sopresse dalla Legge 54/77 e successive modifiche avranno lo stesso trattamento delle ferie e seguiranno lo stesso criterio di maturazione e di godimento, salvo modifiche di legge.

A tal fine si concorda di ritenere superati i limiti quantitativi di contestualità di godimento previsti al Comma 4° (flessibilità) del protocollo 01/09/83 -22/01/83 ed i limiti di frazionabilità previsti al punto 1° del protocollo di cui sopra

7.4 Criteri di retribuzione ferie, festività

- a. Ai soli effetti ferie e festività cadenti di sabato si conviene di considerare non lavorativa la giornata di sabato.
- b. Per quanto riguarda le festività cadenti di sabato queste verranno retribuite agli impiegati e agli intermedi con lo stesso criterio seguito per la retribuzione delle festività cadenti di domenica e cioè in ragione di 1/26 di stipendio.
- c. I dipendenti appartenenti alla Disciplina Speciale - parte 1° del CCNL, avranno retribuite le festività come di cui all'Articolo7 (CCNL Disciplina Speciale parte 1°), in ragione di h. 7,45 anziché di h. 6,40.
- d. Si rammenta che agli operai vengono già retribuite le festività in qualsiasi giorno cadano
- e. Resta in vigore la normativa in atto sulla stessa materia ed il salario e stipendio sarà rapportato a h. 7,75 giornaliera.

7.5 Ferie

- a. A partire dal 1/1/1999 il personale alle dipendenze con la qualifica di operaio e con più di 10 anni di anzianità presso la SIAE, avrà diritto a 5 giorni di ferie in più rispetto a quelle previste dal CCNL e dagli accordi integrativi aziendali.
- b. Per il personale con la qualifica di operaio o per il personale con la qualifica di impiegato però assunto come operaio che ha maturato attualmente o maturerà, negli anni 1996/97/98, una anzianità superiore ai 10 anni, i 5 giorni in più di ferie verranno attribuiti come segue:
- c. anno 96: + 2 gg. anno 97: + 2 gg. anno 98: + 1 gg.
- d. A partire dall'1.09.2004 il personale con 18 anni compiuti di anzianità aziendale (anche complessiva tra operaio e impiegato) godrà di 38,25 ore in più di ferie rispetto a quanto previsto dagli accordi nazionali ed aziendali vigenti alla data della firma del presente contratto.
- e. A partire dall'1.9.2004, il conteggio delle ferie maturate avverrà ad ore (parametro gg/ore: 1 gg = 7 ore e 65 centesimi) e la fruizione avverrà con frazionamento alla mezz'ora. A partire dall'01/09/2008 la quantità annua di ferie fruibili con frazionamento alla mezz'ora viene elevata dalle attuali 15,50 a 31,00 ore.
- f. Fatto salvo quanto previsto dalla vigente contrattazione aziendale in materia, con riferimento al vigente CCNL, le Parti, entro il mese di Febbraio d'ogni anno, durante uno degli incontri mensili programmati, effettueranno l'esame congiunto di cui al vigente CCNL (calendario annuale aziendale).
- g. A decorrere dalla firma del presente Contratto 01/07/2000, le Parti convengono che la chiusura collettiva prevista ogni anno nell'ambito del piano ferie non supererà i 15 gg lavorativi (reparti non produttivi) e i 10 gg lavorativi (reparti produttivi).
- h. La Direzione Aziendale prenderà in esame, l'eventualità di chiusura collettiva di 10 gg lavorativi a partire dal 2001.
- i. Ciò fatti salvi eventuali "presidi" dettati da esigenze aziendali particolari la cui individuazione sarà definita dalla D.A previo un esame congiunto con la RSU.
- j. La Direzione Aziendale conferma la prassi di prendere in visione singoli casi non previsti dai calendari annuali, e chiusure collettive, concordati.
- k. A decorrere dalla firma del presente Contratto 01/07/2000, le Parti convengono che nelle settimane adiacenti il normale periodo di chiusura aziendale per ferie collettive e/o per ponti, la percentuale di lavoratori assenti a vario titolo dall'azienda non dovrà essere superiore - per ogni reparto - al 50%
- l. A decorrere dalla firma del presente Contratto 01/07/2000 le Parti convengono, allo scopo di conciliare le esigenze tecniche organizzative aziendali con il diritto dei lavoratori a fruire e quindi pianificare le proprie ferie, la definizione della seguente procedura organizzativa:
- m. Entro il mese di febbraio d'ogni anno, solo successivamente all'effettuazione dell'incontro di cui al punto f. l'Azienda comunicherà ai lavoratori i periodi di chiusura collettiva.
- n. Entro il mese di marzo d'ogni anno i lavoratori comunicheranno ai diretti responsabili il loro piano ferie.
- o. Entro il 30 aprile d'ogni anno l'Azienda validerà con apposita nota scritta il suddetto piano ferie. In assenza di comunicazione aziendale in tal senso entro tale data le ferie di cui sopra sono considerate dall'Azienda accettate per tacito assenso.

7.6 Banca ore

7.6.1 Verbale di accordo

In data 10.10.2008, tra la Direzione Aziendale, e le RSU, viene sottoscritto il presente verbale di accordo sindacale avente ad oggetto i criteri e le modalità di utilizzo dell'istituto della Banca Ore anche in deroga a quanto a tale proposito previsto dalla vigente CCNL.

Premesso che l'istituto della Banca Ore così come normato dal vigente CCNL crea sensibili ed evidenti difficoltà di gestione operativa e che quindi le Parti si sono incontrate per determinare di comune accordo dei diversi criteri e modalità di utilizzo di detto istituto che tengano conto sia delle citate esigenze di gestione operativa sia dei contenuti essenziali dell'istituto medesimo, le Parti concordano pattiziamente che i criteri e le modalità di utilizzo dell'istituto della Banca Ore anche in deroga a quanto a tale proposito previsto dalla vigente CCNL sono quelli indicati nell'allegata Comunicazione della Direzione Aziendale in data 13.10.2008 e che tali criteri e modalità decorreranno dall'1.11.2008, fatte salve ulteriori modifiche che vengano in futuro concordate tra le Parti.

7.6.2 Applicazione banca ore

Si comunica che a partire dall'1.11.2008 è possibile la destinazione alla Banca Ore delle ore di straordinario sulla base delle seguenti regole, concordate con la RSU :

- a. dipendenti ammessi: operai e impiegati con livello fino al 6° incluso
- b. pagamento delle ore di straordinario, salvo richiesta di accredito in Banca Ore
- c. termini per la comunicazione:
 - operai: entro il primo giorno lavorativo successivo al mese cui la dichiarazione si riferisce (esempio: per le ore del mese di novembre 2008, il 1° dicembre 2008)
 - impiegati: entro il 10 del mese successivo al mese cui la dichiarazione si riferisce (o, in caso il 10 sia sabato o domenica, il precedente giorno lavorativo (esempio: per le ore del mese di novembre 2008, il 10 dicembre 2008; per le ore di dicembre 2008, il 9 gennaio 2009, essendo il 10 un sabato)
- d. modalità di comunicazione (da dipendente a Ufficio Personale):
 - dipendenti con accesso a e-work: mediante apposito modulo "Gestione Banca Ore"
 - dipendenti senza accesso a e-work: mediante apposito modulo cartaceo, reperibile presso l'Ufficio Personale
- e. modalità di accredito: in base alla scelta del dipendente (a valere su tutte le ore di straordinario di ogni mese per cui la scelta è esercitata), l'accantonamento avverrà al 25%, 50%, 75% o 100%.
- f. Si precisa che la percentuale verrà applicata alle ore di straordinario di ogni singola giornata; il totale di tutte le giornate del mese, arrotondato al quarto d'ora superiore, verrà poi accreditato/retribuito.

• Esempio:	mese di novembre, ore straordinarie :	06.11.2008	n. 2,00
		12.11.2008	n. 1.00
		20.11.2008	n. 1.00
	percentuale scelta:		50%
	accredito Banca Ore:	2,00*50% =	1,00
		1,00*50% =	0,50
		1,00*50% =	0,50
	totale accredito Banca Ore		2,00
	totale retribuite	4,00 - 2,00 =	2,00

- g. NB: l'accantonamento in Banca Ore è possibile solo dopo la compensazione di eventuali permessi con recupero con ore lavorate oltre l'orario.
- h. La fruizione delle ore accantonate avverrà con le medesime modalità previste per la fruizione delle ferie (nuove causali e work: Banca Ore ½ giornata mattino, Banca Ore ½ giornata pomeriggio, Banca Ore giornata).
E' esclusa la fruizione delle ore accantonate a mezz'ora.

Per tutto quanto non espressamente qui indicato, si applicano le disposizioni del vigente CCNL (in particolare quelle dell'art. 5, Disciplina Generale Sezione IIIa relativamente al periodo di fruibilità di 24 mesi oltre l'anno di maturazione ed alla retribuzione delle eventuali ore non fruita alla scadenza del suddetto periodo di fruibilità con la retribuzione in atto a tale data).

7.7 Ritardi

- a. Il ritardo viene ammesso fino a 30 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro.
Pertanto il ritardo superiore a 15 minuti e fino ai 30 minuti non deve essere giustificato, tuttavia occorrerà avvisare l'uff. Personale.
Il ritardo se non recuperato in giornata, sarà trattenuto ovviamente dallo stipendio con le modalità previste dal contratto di lavoro.
Rimane inteso che il ritardo verrà conteggiato come stipendio normale, qualora nello stesso giorno verrà recuperato.
- b. Il recupero verrà così effettuato:
 - un quarto d'ora per ritardi fino a 15 minuti
 - mezz'ora per ritardi fino a 30 minuti.
- c. Chi arriva dopo i 30 minuti dagli inizi dell'orario di lavoro, può iniziare il lavoro solo se munito di permesso del capo reparto o di chi ne fa le veci, regolarizzando in tal modo l'assenza.

7.8 Orario elastico

- a. A partire dal 1/10/2000 per tutto il personale viene introdotta una fascia di flessibilità di 45 minuti giornalieri.
L'orario di entrata pertanto viene fissato dalle 7,45 alle 8,30. Le modalità di recupero della flessibilità restano invariate.
E' obbligatorio il recupero dei minuti flessibili al termine dell'orario di lavoro della stessa giornata.
- b. Resta confermata la prassi attualmente in vigore relativa al recupero della flessibilità di entrata del mattino durante l'intervallo del mezzogiorno in caso di richiesta di permessi o di ferie nel pomeriggio.
- c. Le parti sulla base di quanto già attuato contratteranno deroghe temporanee e limitate all'orario di lavoro ufficiale a fronte di documentati motivi.
- d. A partire dal 01 ottobre 2000, l'erogazione delle bevande dei distributori automatici, per tutti, partirà dalle ore 9,30

7.9 Accesso ai reparti

L'Azienda aprirà l'accesso ai reparti 15 minuti prima dell'orario di lavoro.

7.10 Mancato recupero in caso di indisposizione

Il mancato recupero dell'orario elastico potrà essere tramutato in permesso con recupero solo in caso di indisposizione. In caso di utilizzo della flessibilità e di contemporanea uscita per malattia (certificata), non verrà effettuata la corrispondente trattenuta.

7.11 Flessibilità plurisettimanale

Le parti convengono che l'utilizzo di orari flessibili plurisettimanali, in situazioni praticabili verificati di comune accordo tra le parti stesse, hanno l'obiettivo di rispondere alle necessità di flessibilità, di efficienza produttiva e di contenimento delle prestazioni straordinarie.

A tal fine si conviene che a fronte di crisi e/o cali produttivi si potranno definire accordi (nell'ambito del calendario annuo di lavoro) su richiesta di una delle parti, per un periodo successivo di orari flessibili plurisettimanali, che potranno trovare applicazione a livello dell'intera azienda, di singoli reparti o di gruppi omogenei.

Gli stessi avranno durata settimanale massima non superiore a 44 ore e durata minima non inferiore a 32 ore.

La bilanciatura al fine del mantenimento dell'orario contrattuale avrà scadenza trimestrale o semestrale a seconda delle esigenze produttive. Fra le parti potranno essere concordate deroghe alle suddette scadenze.

Per le ore eccedenti le normali ore contrattuali, sarà erogata una "indennità di flessibilità" pari al 10% (calcolata sulla paga oraria utile per le maggiorazioni delle ore straordinarie).

Si riconferma l'applicazione dell'accordo aziendale sulla mensilizzazione, anche durante i periodi di orari flessibili plurisettimanali.

Nota verbale: L'azienda si impegna a mantenere la normativa sugli orari plurisettimanali concordata sotto il titolo "flessibilità punto 2 lettera d del 30/09/1987", salvo maggiorazioni migliorative per le ore eccedenti.

7.12 Straordinario

- a. L'Azienda si impegna al rispetto dei limiti previsti dal vigente CCNL ed inoltre fornirà informazioni preventive delle esigenze straordinarie. Fornirà inoltre trimestralmente su richiesta dell'RSU il consuntivo del lavoro straordinario articolato per nominativo e con totale individuale.
Le RSU si impegna all'uso strettamente riservato di queste informazioni.
- b. In aggiunta a quanto previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi aziendali, la Direzione darà alle RSU un consuntivo mensile con totali per reparto delle ore effettuate. Comunicherà inoltre le nuove assunzioni nel frattempo effettuate.

7.13 Riposo compensativo

A partire dall'entrata in vigore del CCNL in corso di rinnovo in caso vengano effettuate prestazioni oltre l'orario normale di lavoro, qualora queste superino le 5 ore settimanali e limitatamente a tale eccedenza, su richiesta del lavoratore si effettuerà riposo compensativo secondo modalità da concordare.

In tal caso varranno i criteri di retribuzione previsti al punto "Flessibilità" del presente accordo.

7.14 Malattia e infortunio

E' acquisito come normativa aziendale il criterio del pagamento (sotto forma sempre di permesso retribuito) del tempo necessario per il raggiungimento ed il rientro dalle strutture sanitarie SSN o convenzionate secondo le seguenti modalità:

- certificazione obbligatoria del tempo di permanenza nella struttura sanitaria.
- pagamento di max. 30 minuti (andata) più 30 minuti (rientro), in funzione della distanza, sulla base delle sole timbrature d'uscita/entrata.
- pagamento d'ulteriori periodi oltre i precedenti, esclusivamente se approvati dal responsabile di reparto e in ogni modo per non più di un'ulteriore ora complessiva.

A decorrere dal 01-07-2000, i lavoratori presenti sul posto di lavoro che dovessero assentarsi per ragioni di salute, non dovranno presentare alcun certificato medico nel caso tale loro assenza sia del solo giorno in cui si è verificato l'evento morboso, cioè a condizione che l'ora in cui ha abbandonato il posto di lavoro sia successiva alle ore 12.00.

Ai lavoratori che, terminato il periodo di comporto, abbiano fatto richiesta d'aspettativa non retribuita per motivi di salute, l'Azienda riconoscerà un trattamento d'integrazione della retribuzione, comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di legge, pari al 40% della retribuzione stessa per il periodo d'aspettativa concesso, fino ad un massimo di 12 mesi

complessivi, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in tema di conservazione del posto di lavoro.

7.15 Informazioni sulla malattia

Informazioni sulla malattia e periodo di comporta due volte all'anno (indicativamente aprile e ottobre).

7.16 Reperibilità

- a. Entro dodici mesi dalla data della firma del presente Contratto 01-07-2000, le Parti definiranno un'apposita normativa in materia di reperibilità. Questa norma, è concepita dalle parti, come una disponibilità, manifestata volontariamente dal lavoratore (di là dall'obbligo generico per lo stesso di effettuare attività lavorativa in orario straordinario a norma del vigente CCNL), a prestare la sua opera per richieste di lavoro dentro o fuori dell'azienda per compiti specifici e limitati, individuati congiuntamente dalle parti come ad esempio l'assistenza alla clientela (telefonica o per via telematica) al di fuori dell'orario di lavoro e non preventivamente programmata.
- b. Ferme restando le indicazioni del CCIA 2000 (cap. 7.16) sulla concezione dell'istituto della reperibilità, l'Azienda dichiara che l'istituto della reperibilità non è conforme con la attuale prassi lavorativa aziendale e s'impegna a non farne uso salvo particolari eccezioni da concordare con le RSU, definendo gli aspetti sia normativi che economici.

I lavoratori coinvolti dovranno essere avvisati per iscritto 30 giorni prima dell'evento.

7.17 Parificazione trattamento tra operai e impiegati in caso di interruzione di lavoro

In caso di interruzione del lavoro per cause di forza maggiore, l'Azienda si impegna a non mettere in libertà i lavoratori prima della fine del turno di lavoro della giornata in cui si verifica l'interruzione suddetta, salvo che in presenza di situazioni che mettano a rischio l'incolumità dei lavoratori stessi, retribuendo comunque integralmente tale prima giornata di lavoro.

Per le eventuali giornate successive di interruzione del lavoro, qualora non avvenisse il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, è ammesso il recupero integrale delle ore non lavorate in ragione di massimo 1 ora al giorno (con possibilità di concordare con le RSU l'utilizzo delle giornate di sabato), in alternativa alla fruizione di ore di ferie individuali o di permesso non retribuito fino a concorrenza del monte ore da recuperare.

8. TURNI

L'Azienda comunicherà l'avviamento/l'uscita dal turno al lavoratore interessato con un preavviso di almeno 3 settimane; tale preavviso potrà essere ridotto in caso di accordo del lavoratore o in base a comprovate esigenze aziendali, comunicate alla RSU nell'ambito dell'esame congiunto da effettuarsi preventivamente alla comunicazione al lavoratore di avviamento al turno e/o dell'istituzione di nuovi turni.

Salvo situazioni eccezionali legate a condizioni non prevedibili i turni avviati avranno una durata minima continuativa di 12 settimane. Le situazioni eccezionali di durata inferiore saranno di volta in volta oggetto di confronto preventivo tra la DA e le RSU.

Viene prorogato il vigente accordo sui turni fino al 30 settembre 2011; entro tale data le Parti si incontreranno per la definizione di un nuovo accordo. Dall' 1.1.2010 l'indennità turni viene elevata a 7,50 euro giornalieri.

Per l'avvio al lavoro a turni di lavoratrici con figli età di inferiore ai 2 anni sarà richiesto il consenso delle lavoratrici medesime.

8.1 Turni nei reparti collaudi e camere bianche

In data 08/02/2006, tra la Direzione Aziendale, e le RSU Aziendali, qui di seguito collettivamente denominate "le Parti", viene sottoscritto il presente accordo sindacale avente ad oggetto l'orario di lavoro a turni per l'area Collaudi.

Premesso che in relazione all'avvio del lavoro su due turni nel reparto Collaudo Unità Attive a partire dal 26/09/2005 e con le modalità precedentemente illustrate dalla Direzione Aziendale alle RSU Aziendali in sede di esame congiunto (nonché comunicate ai lavoratori avviati al lavoro a turni in data 13/09/2005) sono state manifestate, da parte dei lavoratori coinvolti, alcune esigenze mirate al contenimento complessivo del periodo di lavoro a turni nell'arco della giornata lavorativa, le Parti, in forza del disposto dell'Articolo 17 della Legge 66/2003, concordano pattiziamente il superamento del limite delle 6 ore consecutive di lavoro previsto dall'articolo 8 della medesima Legge in relazione allo svolgimento dei suddetti turni, per i singoli lavoratori nominativamente di volta in volta avviati al lavoro a turni e per il solo periodo di prestazione del lavoro a turni.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano anche che a partire dal 13/02/2006 e fino al 31/12/2006 le modalità per l'attuazione del lavoro a turni per l'area Collaudi, applicate a tutti i singoli lavoratori nominativamente di volta in volta avviati al lavoro a turni e per il solo periodo di prestazione del singolo lavoratore avviato al lavoro a turni, saranno le seguenti.

8.1.1 Orario di lavoro

- primo turno: dalle 6,30 alle 14,00 (pausa mensa dalle 13,30 alle 14,00);
- secondo turno: dalle 13,00 alle 20,30 (pausa mensa dalle 13,00 alle 13,30)
- sospensione della flessibilità in ingresso di 45' prevista dagli Accordi Integrativi Aziendali

8.1.2 Salario

Parificazione operai/impiegati per quanto riguarda l'applicazione della maggiorazione per lavoro notturno

Dall'01/01/2010 l'indennità turni viene elevata a 7,50 euro giornalieri. con incidenza sugli istituti contrattuali (TFR; ferie, tredicesima, festività), erogata esclusivamente se la prestazione effettiva giornaliera è pari o superiore al 50% dell'orario di turno, e avverrà entro il periodo di paga di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento

Il coefficiente di calcolo attualmente applicato con riferimento all'orario settimanale base di 38 ore e 1/4 così come determinato dai vigenti Accordi Integrativi Aziendali per la determinazione del salario orario viene adeguato al valore di 162,19 (7,50 ore/gg * 5 gg/sett * 4.325 sett/mese)

8.1.3 Ferie – Permessi

Viene mantenuta la possibilità di usufruire di ferie utilizzando la causale "mezza giornata", il cui godimento avverrà sulla base di 3,75 ore/gg.

Viene quindi modificato a 15,00 ore annue il limite di fruizione delle ferie con frazionamento alla mezz'ora.

La maturazione ed il godimento di una (1) giornata di ferie avverrà sulla base di 7,50 ore/gg.

Per quanto riguarda i permessi con recupero, essi verranno lavorati (prioritariamente al sabato o in via eccezionale alla fine del turno pomeridiano in base ad una programmazione di reparto che tenga conto delle esigenze produttive) dopo che per singolo lavoratore il monte permessi con recupero accumulati abbia raggiunto rispettivamente un valore di 4 ore o di 1 ora.

8.1.4 Parcheggio - Trasporti

A causa della mancanza di spazio non è possibile garantire oltre il 10.2.2006 la possibilità di parcheggio all'interno delle aree aziendali per tutti i lavoratori avviati al lavoro a turni; la D.A. farà il possibile per trovare una soluzione almeno per le lavoratrici avviate al turno pomeridiano.

All'uscita del turno serale viene garantita la presenza del custode.

La D.A. si fa carico di reperire una soluzione praticabile per il trasporto dei lavoratori del turno mattinale da Cascina Gobba, Stazione MM, mediante una corsa supplementare della navetta aziendale o altra modalità (ad esempio, utilizzo di un mezzo del parco aziendale).

8.1.5 Varie

Per tutto l'arco di ogni turno viene garantita la presenza di un responsabile nominato ed adeguatamente formato.

Viene comunque assicurata la reperibilità telefonica del responsabile dell'area Collaudi per tutta la durata del lavoro a turni.

Ferma restando la vigente disciplina a livello di Contratto Nazionale, l'Azienda si impegna a comunicare e a discutere con congruo anticipo con la RSU l'eventuale ricorso a turni, nonché le relative modalità organizzative e retributive. L'Azienda, nell'organizzazione dei turni, si impegna a tenere conto di eventuali indisponibilità di singoli lavoratori dovute a situazioni documentabili.

9. TRASFERTE OCCASIONALI

L'importo lordo dell'indennità di trasferta erogata in occasione di trasferte occasionali (cioè per lavoratori non trasfertisti abituali rep. 1910 o lavoratori comandati in trasferta "lunga", definita come trasferta superiore a 30 gg solari continuativi, in base ad accordi individuali) viene incrementato a partire dall'1.5.2008 come segue:

- Italia + 26 Stati Membri dell'Unione Europea ¹+ Norvegia e Svizzera: 15,00€
- altri Paesi: 30,00€,

A partire dal 01/01/2010 l'indennità di trasferta giornaliera viene elevata a:

- 19,00€ euro per l'Italia e per gli Stati Membri dell'Unione Europea ¹
- 38,00€ euro per il resto del mondo.

Al lavoratore che, inviato in trasferta, effettui il viaggio durante la giornata di domenica verranno accreditate 7,65 ore di ferie in compensazione, se la partenza dal domicilio del lavoratore avviene prima delle ore 12.30.

Al lavoratore che, inviato in trasferta, effettui il viaggio durante la giornata di domenica verranno accreditate 3,75 ore di ferie in compensazione se la partenza dal domicilio del lavoratore avviene dopo le ore 12.30.

Nel caso di invio di personale in trasferta occasionale in Paesi o zone ove esistano rischi per la salute (es. malattie, epidemie etc) o rischi per la vita dovuti a situazioni di guerra o simili, l'Azienda fornirà al personale comandato a tale trasferta le relative informazioni disponibili presso le autorità sanitarie e governative italiane, mettendo in atto le opportune cautele per la trasferta medesima (es. prevenzione sanitaria, assicurazioni specifiche). Nel caso specifico di situazioni di guerra (definite di volta in volta come tali in base ad un criterio terzo rispetto al datore di lavoro ed al lavoratore - ad esempio facendo riferimento allo status di Paese in guerra utilizzato in campo assicurativo), l'invio del personale in trasferta avverrà subordinatamente al consenso del lavoratore.

È facoltà del lavoratore prestare il proprio consenso ad una trasferta occasionale se la durata della stessa supera i 30 giorni solari consecutivi.

È facoltà del lavoratore prestare il proprio consenso ad una trasferta occasionale nel caso in cui tale lavoratore abbia già effettuato nell'anno almeno 60 gg. solari di trasferte occasionali.

Maggiorazione per lavoro straordinario (livelli fino al 6° incluso).

Pagamento delle ore di viaggio a tariffa normale (100% della retribuzione, livelli fino al 6° incluso).

Accredito giorni di ferie in caso d'attività lavorativa durante i giorni festivi per tutti i lavoratori.

¹ I 27 Stati Membri dell'Unione Europea alla data di stipula del presente Accordo Integrativo sono: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria

10. PERMESSI

10.1 Permessi giornalieri medici

Essi sono retribuiti normalmente purché chi li ha richiesti sia in grado di dimostrare mediante giustificazione medica, l'effettivo uso del permesso.

Sono compresi nei permessi giornalieri medici retribuiti anche quelli richiesti per cure odontoiatriche e fisioterapiche fatte presso ambulatori convenzionati dall'A.S.L.

Sono esclusi dalle cure fisioterapiche le sedute per cure estetiche, aerobiche, culturistiche, etc.

10.2 Permessi giustificati

Un permesso viene considerato giustificato quando il richiedente debba compiere un atto in cui è richiesta necessariamente la sua presenza e non abbia la possibilità di rimandarlo dopo l'orario di lavoro (es. importanti cerimonie familiari, richiesta di certificati personali ecc.); oppure quando siano sopraggiunte cause indipendenti dalla propria volontà che lo costringano ad un ritardo o ad una assenza (ad esempio incidente automobilistico, ritardi ferroviari ecc.).

Tali permessi, non retribuiti, possono essere recuperati a regime normale qualora ambedue le parti (azienda e dipendente) siano d'accordo.

I permessi giustificati non retribuiti potranno essere recuperati con modalità dettate da esigenze tecniche produttive.

10.3 Permessi generici

Sono permessi generici tutti quelli che hanno motivazioni diverse da quelle previste precedentemente.

Essi vengono concessi a discrezione della Ditta alla quale spetterà pure di decidere se devono o no essere recuperati.

Il recupero dei permessi giustificati generici deve avvenire nel rispetto delle norme stabilite dal Contratto di Lavoro.

Si precisa inoltre che se nel giorno in cui si è goduto del permesso, sia del tipo giustificato che generico, venga effettuato del lavoro oltre l'orario lavorativo (fino alla concorrenza del permesso stesso), tale orario non è da considerarsi straordinario, ma ordinario e pertanto retribuito senza maggiorazione.

Qualora i permessi del tipo giustificato diventino ripetitivi, si è tenuti a fornire giustificazioni su richiesta dei propri superiori.

10.4 Permessi per genitori

Ai genitori verranno concessi brevi permessi retribuiti della durata massima di 1 giornata necessari per l'assistenza di primo intervento per i propri figli, oppure ai genitori che devono portare il figlio in ospedale per ricovero o al pronto soccorso per interventi medici di urgenza.

Detti permessi dovranno essere giustificati da un certificato medico attestante la malattia del figlio e la indispensabilità dell'assistenza durante le ore lavorative (vedere allegato).

Nel caso venga richiesto dal responsabile didattico l'intervento del genitore per indisposizione del figlio verrà retribuito il tempo strettamente occorrente per l'intervento stesso e comunque per un massimo di due ore.

Per l'ottenimento della retribuzione del permesso dovrà essere prodotta dichiarazione redatta su carta intestata dall'Ente Scolastico, in cui vengano precisati i motivi e l'urgenza della richiesta d'intervento.

Si escludono da questi interventi quelli richiesti per motivi diversi da quelli di salute.

Qualora entrambi i genitori siano dipendenti della SIAE verranno concessi solo ad uno dei due.

I permessi non giustificati come sopra non saranno ne concessi ne tanto meno retribuiti fatto salvo quanto previsto dalla legge.

Ad integrazione della normativa vigente, verranno retribuiti nei limiti previsti, anche i permessi che i genitori possono chiedere in occasione di interventi chirurgici subiti dai figli, portando idonea documentazione.

FACSIMILE DI GIUSTIFICAZIONE MEDICA PER PERMESSO RETRIBUITO AL GENITORE

Si attesta che la Sig.ra/Sig.reè stato assente il giorno per assistere il bambino ammalato.

10.5 Permessi per accompagnamento figli

A partire dal 30/05/2008 l'Azienda retribuirà i permessi per accompagnamento figli a visite mediche, fino al compimento del 14° anno di età. Sono fruibili n. 2 permessi annui per ogni figlio, con le medesime modalità previste per i permessi retribuiti per visite mediche dei dipendenti.

10.6 Periodi d'aspettativa facoltativa per maternità

Durante il periodo di aspettativa facoltativa per maternità verrà riconosciuta alla madre o al padre che ne usufruisca, la maturazione nella misura del 30% dei premi aziendali e della tredicesima mensilità con incidenza sul solo TFR.

10.7 Periodi d'aspettativa non retribuita

A decorrere dalla firma del contratto 01/07/2000, l'anzianità di lavoro minima dei lavoratori per l'utilizzo di periodi in aspettativa non retribuita, così come regolata dal vigente CCNL, è definita in due anni per gravi e documentati motivi familiari nonché per cura di figli fino ai sette anni d'età, restando inalterata l'anzianità minima di cinque anni per tutte le altre motivazioni.

10.8 Permessi retribuiti per lutti o gravi infermità

In aggiunta a quanto previsto dalla Legge 53/2000 sui congedi parentali, fatto salvo quanto già previsto in materia dalla vigente contrattazione collettiva integrativa aziendale, le Parti concordano che siano concessi n. 2 giorni di permesso retribuito in più per ogni eventuale lutto (del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di convivente) successivo al primo, nell'ambito d'ogni anno solare. Per quanto riguarda i casi di grave infermità, si rimanda a quanto previsto dalla citata Legge 53/2000.

10.9 Aspettative (Periodi sabbatici)

A modifica di tutti gli accordi interni esistenti sulla materia, si conviene di fare riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL con la sola modifica che l'aspettativa potrà essere richiesta anche dai lavoratori che abbiano almeno una anzianità di servizio di 5 anni.

11. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono di estendere all'attuale procedura di esame preventivo e congiunto per argomenti, quali l'andamento occupazionale e l'introduzione di innovazioni tecnologiche, anche problemi inerenti ad importanti variazioni nell'organizzazione, nelle condizioni di lavoro degli occupati/e e nella classificazione degli stessi.

Le parti pertanto concordano di effettuare incontri per ricercare soluzioni che:

- consentano la rimozione di eventuali ostacoli allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.
- riducano e prevengano eventuali cause che costituiscono rischio per la salute degli occupati/e.

Al fine di favorire la discussione tra le parti sulla base di dati e di informazioni, l'RSU potrà promuovere analisi sui temi di cui sopra, anche attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori/lavoratrici, mediante interviste che verranno rivolte ai lavoratori/lavoratrici stessi.

A questi incontri potranno intervenire anche esperti esterni che avranno gli stessi obblighi già previsti per altri argomenti dagli accordi precedenti.

A tale scopo l'RSU comunicherà alla Direzione Aziendale l'area di lavoro interessata, il numero dei lavoratori/lavoratrici e le ore previste per lo svolgimento degli incontri

Tali ore andranno a carico del monte ore previsto dai precedenti accordi a disposizione del RSU.

11.1 Diritto alla verifica dell'inquadramento

Per quanto concerne le qualifiche dei lavoratori sarà fatto un esame in sede aziendale tra Direzione e RSU per esaminare la posizione di coloro che ritengono di non essere giustamente inquadrati.

I casi che non troveranno soluzione in sede aziendale saranno esaminati in sede sindacale.

11.2 Diritto alla priorità dei lavoratori in forza in caso di mansioni superiori

In relazione alla volontà di dare sbocco prioritario ad attività di professionalità superiore ai lavoratori SIAE che hanno conseguito diplomi e comunque arricchita la propria professionalità, gli interessati informeranno la Direzione Aziendale sui diplomi acquisiti e la stessa opererà, per dare il necessario sbocco sulla base delle possibilità aziendali.

In caso si rendano disponibili i nuovi posti di lavoro, prima di effettuare nuove assunzioni, la Direzione farà in modo di procedere dando la preferenza al personale già dipendente purché sia ritenuto idoneo per capacità ed esperienza.

La Direzione si impegna a sentire le RSU per facilitare desideri dei dipendenti che auspicano a mansioni di carattere più elevato.

11.3 Mobilità professionale

Viene prevista la convocazione di riunioni specifiche tra la Direzione e le RSU per esaminare le problematiche legate alla mobilità interna allo scopo di favorire l'avanzamento professionale ed accrescere le capacità e competenze dei lavoratori.

A queste riunioni, convocate con le modalità sopradette, potranno partecipare i capi reparto interessati e se è il caso da un lavoratore della SIAE "esperto" presentato dalle RSU.

11.4 Inquadramento minimo di assunzione

In relazione alla situazione aziendale, si conviene per il lavoratore inserito, in Produzione nel 1981, il passaggio dalla 1° alla 2° categoria avverrà dopo due mesi dall'assunzione e dal 1982 il livello minimo di assunzione è fissato alla 2° categoria.

11.5 Assunzione lavoratori neo-diplomati

I lavoratori neo-diplomati in fase di assunzione saranno inquadrati nella 4 categoria sez.3°.

11.6 Passaggio automatico alle categorie superiori dal 2° al 3° livello

La DA si impegna a fare in modo che lavoratori assunti nell'attuale 2° categoria dopo 18 mesi di anzianità dall'assunzione vengano passati alla 3° categoria.

Agli effetti del computo della suddetta anzianità, si intendono escluse le assenze dovute al servizio Militare (anche per richiamo alle armi), al periodo facoltativo di maternità ed i permessi non retribuiti e/o in aspettativa superiore ad almeno 15 gg.

I dipendenti, comunque passati a categoria superiore, anche in armonia di quanto stabilito dal CCNL, non potranno rifiutarsi di svolgere le mansioni della categoria inferiore.

11.7 Ricomposizione delle mansioni e sbocchi alle categorie superiori

Al fine di creare uno sbocco professionale ai lavoratori/lavoratrici di produzione attualmente inquadrati al 3 livello si conviene:

- di arricchire il contenuto professionale del lavoro dei reparti produttivi con mansioni di 4 livello
- di prevedere un criterio di rotazione di tutti i lavoratori/lavoratrici inseriti nei reparti produttivi tra diverse fasi di lavoro (di contenuto 3° e 4° livello) sulla base di:
 - anzianità di lavoro
 - consenso del lavoratore/lavoratrice
- di valutare su base periodica l'acquisizione da parte del lavoratore della capacità di operare in fasi di lavoro attinente alla categoria superiore.

Lo sbocco professionale alla categoria superiore non è elemento di rifiuto per la rotazione su fasi di lavoro di categoria inferiore.

11.8 Passaggio automatico alle categorie superiori dal 3° al 4° livello

- a. Il lavoratore privo di titolo di studio di scuola professionale (3 anni dopo la scuola dell'obbligo) assunto al 3° livello accede automaticamente al 4° livello dopo 48 mesi di attività ininterrotta in mansioni simili svolte anche in reparti diversi (ferma restando la possibilità che il lavoratore passato al 4° livello continui a svolgere/venga riassegnato a mansioni di 3° livello).
- b. Il lavoratore in possesso di titolo di studio di scuola professionale (3 anni dopo la scuola dell'obbligo) assunto al 3° livello accede automaticamente al 4° livello dopo 36 mesi di attività ininterrotta in mansioni simili svolte anche in reparti diversi (ferma restando la possibilità che il lavoratore passato al 4° livello continui a svolgere/venga riassegnato a mansioni di 3° livello).
- c. L'anzianità nella mansione (attività ininterrotta in mansioni simili, svolte anche in reparti diversi) viene considerata tale, relativamente all'accesso automatico al 4° livello, anche in relazione a più periodi di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato.
- d. Entro luglio 2009, la Direzione valuterà i passaggi di livello (dal 3° al 4° livello) dei dipendenti che, alla data di stipula del presente Accordo, si trovano nella situazione di cui ai precedenti punti a e b.

11.9 Aggiornamento del sistema d'inquadramento professionale aziendale

Entro il mese di Settembre 2000, con un apposito calendario da definire, la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Unitaria RSU esamineranno congiuntamente la corretta collocazione dei dipendenti in forza nei diversi livelli di inquadramento professionale

A decorrere dal gennaio 2001, le parti avvieranno un confronto teso a realizzare congiuntamente un aggiornamento, ove fosse ritenuto opportuno, dei profili professionali in uso in azienda.

Tale approfondimento riguarderà in primo luogo i reparti di Collaudo. Ciò con lo scopo di valutare eventuali inadeguatezze rispetto alle declaratorie del CCNL nonché del sistema di definizione delle mansioni precedentemente normato dalla vigente contrattazione interna e conseguentemente definire un aggiornamento dei profili professionali e relativi inquadramenti in cui ricollocare il personale.

A decorrere dal giugno 2001, le parti individueranno congiuntamente le modalità più adatte per estendere alle altre aree aziendali tale lavoro d'aggiornamento dei livelli d'inquadramento professionale e dei relativi profili.

11.10 Revisione degli attuali inquadramenti

Le parti concordano di terminare entro il 31/12/2004 la verifica e la revisione del sistema degli inquadramenti e la redazione del mansionario di cui al precedente contratto integrativo, inserendo ove necessario il percorso professionale fino al 4° livello (inteso come tempistica per il passaggio di livello), dando immediata priorità, dopo la firma del presente contratto, alla definizione del corretto inquadramento per le singole posizioni evidenziate durante la trattativa.

11.11 Inquadramento nel medesimo livello

Dopo 10 anni di inquadramento al medesimo livello, il lavoratore avrà diritto alla definizione di un percorso professionale.

11.12 Inquadramento Tutor

L'Azienda in accordo con le RSU provvederà entro il 31/12/2008 a definire il profilo professionale e l'inquadramento del "tutor formativo". Nel suddetto profilo saranno definiti i termini e le condizioni in base ai quali un lavoratore assuma la qualifica di "tutor", ad evitare che dalla semplice effettuazione di una qualsiasi attività formativa e/o di addestramento da parte di un lavoratore nei confronti di un collega ne derivi automaticamente la qualifica di "tutor formativo". All'interno di tale profilo verranno anche definiti i criteri per eventuali passaggi di livello del "tutor" riconosciuti a seguito dell'effettuazione di congrui periodi di prevalente attività formativa.

11.13 Normativa sulle ricomposizioni delle mansioni

Nell'ambito delle esigenze produttive, l'Azienda effettuerà interventi organizzativi che rispondano alle esigenze di sviluppo professionale dei lavoratori interessati e ad obiettivi di miglioramento della produttività globale e di efficienza del sistema produttivo.

Stante quanto sopra si conviene che ai lavoratori dei reparti:

- cavi e cablaggi
- montaggio
- camere Bianche
- controllo visivo
- campionatura

è assicurato il diritto alla rotazione su più posizioni così come esposto negli allegati (3-4-5) e secondo le modalità previste al fine di consentire l'acquisizione di un arricchimento professionale capace di garantire lo sbocco alla 4° categoria.

Tale rotazione avverrà secondo i criteri riportati nell'accordo Aziendale del 14-3-1980. Lo sbocco alla 4° categoria avverrà sulla base della reale acquisizione dell'arricchimento professionale.

Gli obiettivi riportati negli allegati (3-4-5) potranno subire limitate modifiche in relazione a particolari e documentate esigenze produttive e/o a indisponibilità dei lavoratori per assenze.

Discrepanze e/o variazioni tra i programmi indicati e l'andamento della rotazione sarà motivo di verifica in appositi incontri tra la Direzione Aziendale e l'RSU nella giornata del Venerdì.

La Direzione si impegna ad individuare lavoratori/lavoratrici che per le loro esperienze e capacità possono accedere al 5° livello nell'ambito dei reparti produttivi.

11.13.1 Allegato 3 - Reparto controllo

Al fine di avere un ricambio nel reparto controllo, verranno con una certa gradualità istruite persone del reparto montaggio affinché siano in grado anch'esse di svolgere lavori di controllo.

11.13.2 Allegato 4 - Reparto campionatura

Si identificano le seguenti posizioni:

- esecuzione montaggio su topografico
- montaggio teste di serie
- lavorazioni su indicazione Uff. Impianti.

La rotazione verrà avviata per tutti i lavoratori in relazione alle disponibilità di lavorazioni corrispondenti alle posizioni cui sopra. La rotazione sarà motivo di verifica con la RSU in occasione dei previsti incontri sull'andamento della rotazione.

11.13.3 Allegato 5 - Reparto montaggio

Si identificano le seguenti posizioni:

- inserimento componenti sulle piastre stampate;
- saldatura manuale dei componenti che richiedono particolari precauzioni e attenzioni;
- preparazione di pannelli con saldatura dei cablaggi ove necessario e montaggio dei componenti direttamente inseriti negli stessi.

La rotazione verrà avviata per tutti lavoratori a turni di 2 lavoratori/lavoratrici per volta.

L'acquisizione della necessaria professionalità per lo sbocco alla 4° categoria sarà motivo di verifica in occasione dei previsti incontri, ritenendo di norma porzione di tempo sufficiente, per l'acquisizione, un periodo di due mesi per posizione.

11.14 Rotazione sui vari tipi di lavoro

La D.A. si impegna a favorire al massimo la rotazione sui vari tipi di lavoro dei singoli reparti onde consentire attività meno ripetitive e migliorare la professionalità individuale ferme restando le esigenze produttive e gli eventuali limiti di capacità dei singoli.

Anche relativamente alla introduzione di nuove tecnologie si opera nel senso di favorirne la famigliarizzazione da parte degli appartenenti al reparto.

11.15 Laboratorio ed Uff. Tecnico

L'Azienda in relazione all'obiettivo di creare possibilità di sbocco professionale superiore ai lavoratori, in particolare del laboratorio e del Uff. Tecnico, opererà nell'attribuzione del lavoro e nella distribuzione dello stesso in modo da agevolare la crescita professionale.

Per quanto riguarda l'introduzione di tecniche CAD, le previsioni che attualmente possono essere fatte indicano che in prospettiva tali tecniche saranno generalizzate; si prevede pertanto che, con la dovuta gradualità e con i limiti sopra enunciati, tutti i disegnatori verranno addestrati all'utilizzo di questi nuovi strumenti.

11.16 Reparto Collaudo

La Direzione opererà di norma, nella distribuzione del lavoro anche in rapporto ai nuovi prodotti, in modo da facilitare l'attribuzione sequenziale di collaudi interessanti tutti gli elementi componenti una completa funzione od apparato, con l'obiettivo di pervenire al collaudo finale della funzione od apparato stesso ciò onde consentire uno sviluppo professionale dei lavoratori.

Il concetto di funzione ed apparato è semplificato nel profilo di collaudatore di 5° categoria.

12. CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Al fine di meglio far corrispondere la norma contrattuale alla realtà aziendale si identificano i nuovi profili.

12.1 Collaudatore di 5° categoria

Il lavoratore che con capacità di lettura ed interpretazione degli schemi elettrici esegue, predisponendosi il banco di misura, il collaudo e, se del caso, le necessarie riparazioni di piastre avendo conoscenza e capacità di intervento su tutte le piastre componenti una funzione (come più avanti precisato) ed effettua anche il collaudo finale di tutta la funzione stessa.

12.2 Definizione delle funzioni

- Il reparto collaudo ripetitori:
- ricevitore, trasmettitore, amplificatore di potenza (Ap 15-16 ecc.), scambio automatico, carac ecc.
- Reparto collaudo Vhf:
- ricetrasmittitore portatile con Ch o senza, ricetrasmittitore per mezzo mobile, ricetrasmittitore per ripetitore
- Reparto collaudo Uhf e telefonia:
- pannello trasmettitore, pannello ricevitore, pannello banda base (escluso RT 450-3B3), pannello Mpx, onde convogliate, strumenti vari.

12.3 Cablatore di 5° categoria

Lavoratori che sulla base di indicazioni generali impartite dai responsabili del reparto, siano in grado di provvedere alla stesura del disegno esecutivo del cablaggio di impianto, predisponendo la distinta del materiale occorrente per la realizzazione del cablaggio stesso e avvalendosi della collaborazione fornita dall'Ufficio Impianti.

12.4 Categoria 5° Bis

Nell'ambito della 5° categoria viene identificato il seguente nuovo livello:

- Livello 5° bis parametro salariale 162.

Sono inquadrati in questo livello lavoratori sia tecnici che amministrativi con le caratteristiche previste per la 5° categoria, ma con un livello di autonomia operativo superiore.

Il lavoratore che con capacità di lettura ed interpretazione degli schemi elettrici esegue, predisponendosi il banco di misura, il collaudo e, se nel caso, le necessarie riparazioni di piastre avendo conoscenza e capacità di intervento su tutte le piastre componenti un apparato completo (come più avanti precisato) ed effettua anche il collaudo finale dell'apparato stesso.

Definizione di apparato

- Reparto collaudo ripetitori:
 - ripetitore completo con o senza amplificatore/i di potenza, trasmettitore completo con o senza amplificatore/i di potenza.
- Reparto collaudo VHF:
 - ricetrasmittitore pluricanale completo di filtri RF ed unità di canale completa per rete RIAM.
- Reparto collaudo ponti radio telefonia:
 - terminale ricetrasmittente pluricanale completo e MPX-MD6-MD120.

12.4.1 5° livello SW e FW

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, con opportune conoscenze tecniche di base, svolgono mansioni di programmazione sia in ambito tecnico che gestionale.

12.4.2 5° livello Calibratore e riparatore di strumentazione elettronica.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che con opportune conoscenze di base svolgono lavori di calibrazione, riparazione e manutenzione della strumentazione elettronica, di apparecchiature di collaudo, ecc.

Nota verbale

La creazione di un livello BIS non deve essere assimilabile al livello superiore previsto dal vigente CCNL e gli sbocchi a categorie superiori che questo potrà eventualmente avere in rapporto ai rinnovi del CCNL non debbono automaticamente essere applicati a tale livello.

12.5 Collaudatori finalisti di impianti 6° categoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono con piena autonomia la taratura, eventuali riparazioni ed il collaudo finale interno e, con il cliente d'impianti, intendendosi per tali quei complessi a cui il collaudo concorrano più apparati.

12.5.1 6° livello SW e FW

Appartengono a questa categoria i lavoratori che oltre ad avere le caratteristiche di cui al livello precedente, eseguono attività di analisi e definizione del progetto SW e/o FW.

12.6 Categoria 6° super

In questo livello confluiranno tutti dipendenti che attualmente sono inquadrati nel 6° livello. Rientrano in questo livello tutti lavoratori le cui mansioni sono quelle previste nella declaratoria della 6° categoria del CCNL. - Livello 6° super parametro salariale 180.

12.7 Categoria 8°

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, fruendo di particolari deleghe, operano con discrezionalità di poteri, nello specifico settore aziendale di propria competenza per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione.

12.8 Quadri

Viene mantenuto il profilo definito per quadri dal CCNL del 18-1-87 di cui all'Articolo 4 Disciplina Generale Sez. III° punto A, 7° livello punto B.

Resta inteso che il livello a cui apparterrà il quadro è l'8° livello così come definito al punto 11 dell'accordo interno del 23-5-85, con la conseguente cancellazione della declaratoria che è sostituita da quella riportata dal CCNL relativa ai quadri.

Lavoratori le cui mansioni sono riconducibili a quelle elencate nella definizione di quadro ed attualmente inquadrati nella 7° categoria, saranno passati alla categoria superiore.

Nota verbale

- a. A partire dal 1° al 6° livello i lavoratori attesteranno la propria presenza al lavoro mediante 4 timbrature giornaliere (2 in entrata e 2 in uscita) dei cartellini orari; i lavoratori dal 6° livello super all' 8° livello attesteranno la propria presenza al lavoro mediante due timbrature, (1 in entrata ed 1 in uscita).

12.9 6° Livello operai

Le parti hanno definito i profili professionali operai 6° livello.

- a. Appartengono a questa categoria i/le lavoratori/lavoratrici, inquadrati/e nella categoria di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente CCNL, che sulla base di uno specifico incarico svolgono, con l'apporto di particolare e personale competenza, attività articolate, che presuppongono la conoscenza di determinate tecnologie, il funzionamento delle necessarie attrezzature e che comunque richiedono una riconosciuta e vasta capacità professionale, non desumibile semplicemente dalla pratica ripetuta.
- b. Rientrano nelle attribuzioni del presente profilo il coordinamento delle attività di altri lavoratori nonché una rilevabile autonomia operativa, intesa come relativa capacità di scelta relativamente alle modalità di esecuzione dell'attività assegnata

12.10 Nuovi profili professionali

A seguito della introduzione di nuove figure professionali è stato necessario definire anche le relative mansioni al fine di trovare un giusto raccordo con gli esistenti livelli retributivi .

Le nuove figure professionali riguardano in particolare il lavoro connesso allo sviluppo di software (SW), firmware (FW) e la metrologia.

13. DIRITTI VARI

13.1 Corredo Officina

Il calibro normale in dotazione ai lavoratori dell'officina verrà sostituito di massima ogni 5 anni ed in ogni caso qualora risultasse rotto od usurato sempre che non si configuri l'ipotesi di cattivo uso.

13.2 Trasferimenti di reparto e/o cumulo delle mansioni

L'Azienda informerà, con almeno cinque giorni lavorativi d'anticipo, il lavoratore cui desidera cambiare, per ragioni tecnico organizzative, il reparto d'appartenenze o le mansioni precedentemente effettuate dallo stesso. Al lavoratore è data facoltà di chiedere, entro tre giorni dalla comunicazione di cui sopra, un incontro con la direzione in cui esporre le eventuali obiettive e comprovate ragioni che l'interessato dovesse addurre contro il trasferimento, sia direttamente sia tramite la RSU (Articolo 16, Disc.Gen. parte III).

14. FORMAZIONE

14.1 Formazione e professionalità

Il continuo progresso tecnologico in un mercato sempre più esigente e con la concorrenza aggressiva impongono in azienda il mantenimento di un alto livello di qualità del prodotto e della capacità produttiva.

E' importante pertanto una azione formativa dei dipendenti ad ogni livello.

La Direzione si impegna pertanto a favorire, compatibilmente con le esigenze di produzione, questa azione formativa, attuata, ove possibile, anche con la rotazione, riguardante sia i processi produttivi che i prodotti e informare le RSU sui programmi di formazione.

14.2 Pari opportunità sulla formazione

Oltre a quanto già previsto a Livello occupazionale in relazione al personale femminile, previo accordo tra le parti e su richiesta della RSU, è possibile utilizzare quote del monte delle 150 ore per attività formativa finalizzata alla realizzazione di occasioni per la valorizzazione della professionalità femminile.

14.3 Corsi di aggiornamento

La Direzione in occasione dell'introduzione di nuovi prodotti si impegna a favorire l'adeguato apprendimento per i lavoratori interessati.

Inoltre si impegna a favorire l'istruzione tecnica dei lavoratori attraverso corsi di aggiornamento interni nei settori in cui verranno introdotte nuove tecnologie.

La DA prenderà in considerazione eventuali suggerimenti da parte del RSU in merito alle modalità ed ai destinatari dei corsi stessi.

14.4 Impiegati

Con necessario anticipo l'Azienda comunicherà alla RSU i programmi formativi previsti per gli impiegati.

14.5 Formazione

Fatto salvo quanto già disposta dalla vigente contrattazione aziendale, nello spirito di quanto disposto dall'articolo quattro - Formazione professionale - Disciplina generale - Sezione prima del vigente CCNL, nonché dal patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1999, in materia di formazione e aggiornamento professionale, dall'articolo cinque Disciplina generale - sezione prima. del vigente CCNL, le parti convengono quanto segue:

- a. le parti rilevano come l'entrata del nostro Paese nell'Unione Monetaria Europea, l'evoluzione del settore dell'ICT, il nuovo quadro economico del Paese ha mutato il contesto economico e competitivo in cui l'azienda sarà chiamata a competere nel futuro. Per tanto, allo scopo di realizzare conseguenti politiche organizzative orientate al miglioramento sistematico della qualità dei processi produttivi, d'innovazione organizzativa e di prodotto che sono fondamentali, a giudizio delle stesse per migliorare la competitività aziendale nel mercato di riferimento in cui Siae M. opera e accrescere, qualificando nel frattempo i livelli occupazionali, le parti, convengono che l'azienda, in ragione della sottoscrizione del presente accordo, pianificherà, nel rispetto dell'autonomia e del ruolo delle parti, in modo sistematico e permanente, un piano di qualificazione e d'aggiornamento professionale rivolto, nel tempo, a tutti i Lavoratori e le Lavoratrici di Siae Microelettronica.
- b. tale piano di formazione aziendale (PAF), a decorrere dalla firma del presente accordo, fatto salvo quanto già previsto dalla vigente contrattazione collettiva integrativa aziendale, farà in primo luogo esplicito riferimento alle politiche di sviluppo aziendali. Ciò allo scopo di accompagnare, per quanto possibile la direzione verso cui evolve le professionalità presenti in azienda, come si arricchiscono di nuovi compiti e competenze, supportando così quali di queste saranno destinate a mutare in futuro in conseguenza dei processi d'innovazione di processo e di prodotti implementati dall'Azienda.

- c. Le parti auspicano che tale processo di cambiamento assegni ai lavoratori maggiori livelli d'autonomia e di responsabilità. A tale scopo le parti convengono che il PAF predisposto dall'Azienda garantirà nel tempo a tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche se con modalità diverse, la possibilità di essere informati, relativamente ai processi produttivi, organizzativi, nonché sulle tecnologie adottate in azienda. Ciò, a giudizio delle parti, è importante per aggiornare i fabbisogni formativi aziendali di cui sopra avendo cura inoltre in questo modo di coniugare le esigenze tecnico-organizzative ed economiche poste dall'azienda, con l'obiettivo condiviso dalle parti di migliorare aggiornandola nel tempo l'impiegabilità dei lavoratori.
- d. Le parti convengono inoltre, sulla necessità di promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza e prevenzione rivolte a tutti i Lavoratori, nonché idonee attività di formazione a favore delle Lavoratrici in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità nelle opportunità previsti dalla legge n 125 del 10 Aprile 1991.
- e. Con riferimento a quanto suddetto le parti concordano di individuare, inoltre, iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi rivolte a quei lavoratori che corrono il rischio di subire nel tempo una progressiva segregazione professionale e occupazionale; lavoratori con professionalità suscettibili d'incorrere in un'obsolescenza professionale.
- f. Con inizio dalla firma del presente accordo, l'Azienda, in un'apposita riunione che si terrà di norma entro il mese di Novembre d'ogni anno, consegnerà alla RSU una nota scritta inerente al PAF in bozza.

In tale nota l'azienda indicherà sia a consuntivo sia a preventivo per l'anno successivo alla data delle riunioni:

- L'elenco dei corsi pianificati nel PAF, il loro costo, le popolazioni coinvolte, le modalità organizzative previste per la realizzazione dei suddetti corsi avendo cura di indicare per ogni corso, l'entità delle risorse stimate come necessarie per la realizzazione degli stessi, la quantità d'ore di formazione teorica e d'addestramento pratico, delle ore d'affiancamento dalla qualità debitamente certificata nonché di quelle effettuate presso altre strutture esterne all'azienda.
- L'Azienda menzionerà inoltre le ore di formazione professionale, disaggregate per sesso, figure professionali ed aree aziendali, avendo cura di evidenziare in dettaglio quelle relative al personale assunto in contratto di formazione lavoro e/o d'apprendistato e di lavoro temporaneo.

Le parti convengono che per il periodo che decorre dal 1 luglio 2000 fino al 31 dicembre 2002 il PAF conterà di:

- n. 2500 ore di formazione per il periodo 1.7.2000 - 31.12.2000
- n. 7300 ore di formazione per il periodo 1.1.2001 - 31.12.2001; n. 400 ore della suddetta formazione saranno effettuate per decisione congiunta DA/RSU in conformità a proposte avanzate da quest'ultima, sempre attinenti l'attività lavorativa e il mondo del lavoro
- n. 8000 ore di formazione per il periodo 1.1.2002 - 31.12.2002; n. 600 ore della suddetta formazione saranno effettuate per decisione congiunta DA/RSU in conformità a proposte avanzate da quest'ultima, sempre attinenti l'attività lavorativa e il mondo del lavoro.

Entro il mese di gennaio d'ogni anno, a seguito di un esame congiunto tra le parti, recepite le osservazioni e le proposte avanzate dalla RSU, l'Azienda consegnerà alla RSU una nota contenente in dettaglio il piano di formazione relativo l'anno di riferimento nella sua stesura definitiva.

A decorrere dalla firma del presente accordo per tutti i lavoratori sarà prevista l'istituzione di un libretto personale di formazione e aggiornamento professionale. In tale libretto saranno certificati, a cura dell'Azienda, tutti i corsi di formazione effettuati dai lavoratori. La certificazione riguarderà tutte le attività formative effettuate dai Lavoratori a patto che queste siano dagli stessi debitamente documentate. L'Azienda s'impegnerà inoltre a garantire, ove possibile, la registrazione nel libretto personale dei lavoratori la formazione effettuata in tempi precedenti alla firma del presente accordo.

I lavoratori che effettueranno volontariamente corsi non pianificati all'interno del PAF potranno fruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive aziendali, dietro congruo anticipo di almeno 5 gg. lavorativi, di permessi non retribuiti e/o ferie. A tale scopo, sarà inoltre data l'opportunità di utilizzare le ore accantonate nella banca ore, di cui al vigente C.C.N.L.

14.6 Ore di formazione

Il monte ore di formazione, in cui anche la formazione attuata attraverso l'addestramento venga opportunamente programmata, strutturata, rilevata e certificata come dal precedente CCIA 2000 (punti A,B,C,D,E,F,G,L), è di 8.000 ore per anno sino al 31.12.2006.

14.7 Libretto formativo

Consegna annuale del resoconto sulla formazione effettuata a tutti i lavoratori (Libretto formativo), prima consegna dicembre 2004.

14.8 Programmazione della formazione

- g. Attivazione entro sei mesi dalla firma del presente accordo di un'apposita funzione che si occupi della programmazione, realizzazione e controllo dell'attività formativa aziendale nonché del rapporto con le RSU per la verifica delle attività stesse.
- a. L'attività di verifica sull'effettivo svolgimento, la qualità e le modalità di erogazione della formazione verrà svolta in una specifica riunione DA/RSU con cadenza semestrale, alla quale partecipi anche una delegazione di lavoratori (appositamente designata con modalità da concordare).

14.9 Contributi sulla formazione

- a. L'Azienda erogherà al FAS, per un periodo sperimentale sino al 31.12.2006, un contributo da utilizzarsi esclusivamente per l'effettuazione di interventi formativi inerenti l'attività aziendale e diretti prioritariamente a lavoratori non coinvolti nel Piano annuale di Formazione Aziendale dell'anno precedente e/o per l'acquisto di materiali formativi inerenti ai corsi e/o di materiali formativi inerenti ad argomenti direttamente collegati all'attività aziendale (questi ultimi nel limite di € 2.000,00). Tali materiali formativi, una volta utilizzati, confluiranno nella biblioteca aziendale e resteranno a disposizione di tutti i dipendenti. L'importo di tale contributo è stabilito in € 12.000,00 e verrà rivalutato su base annua in base all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie (periodo: dicembre - dicembre) nonché reintegrato per la quota utilizzata nell'anno precedente. L'eventuale residuo non utilizzato alla data del 31.12.2006 verrà reso all'Azienda. Si precisa che gli interventi formativi di cui sopra consisteranno in formazione a pagamento da acquistarsi presso enti esterni e da effettuarsi fuori dall'orario di lavoro. Le modalità operative per la fruizione di tale budget formativo saranno definite da parte della RSU in collaborazione con il FAS. Il contributo verrà erogato per una prima quota di € 3.000,00 entro 30 gg. dalla stipula del presente accordo e successivamente con cadenza quadrimestrale fino a concorrenza dell'importo di € 12.000,00, con eventuale anticipo rispetto ai termini stabiliti in caso di impegno anticipato dell'importo trimestrale. Il reintegro per la quota utilizzata nell'anno (2004 e 2005) avverrà entro il mese di gennaio di ogni anno successivo al primo (gennaio 2005, gennaio 2006), contro presentazione dei relativi giustificativi di spesa nonché del consuntivo dell'attività formativa svolta.
- b. La formazione gestita dalla RSU prosegue per la vigenza contrattuale (2007/2011) sempre in modalità sperimentale; l'Azienda garantisce sino alla scadenza contrattuale l'accesso della RSU all'anticipo del fondo rotativo di € 12.000,00 annui (previsto dalla precedente normativa aziendale), a fronte della presentazione dei relativi rendiconti di spesa.

14.10 Istituzione del tutor

Viene istituita e regolamentata, nell'ambito della revisione del mansionario, la figura professionale del Tutor che avrà il compito di eseguire e seguire quella formazione denominata affiancamento. (vedi inquadramento professionale Cap.11.12)

14.11 Biblioteca

Valorizzazione della biblioteca aziendale, pubblicizzandone il contenuto e favorendone l'utilizzo.

14.12 Pc aziendali non utilizzati

L'Azienda consente a che la RSU fruisca di eventuali PC aziendali non utilizzati allo scopo di effettuare i corsi nell'ambito della formazione gestita dalla stessa RSU. I suddetti PC saranno privi di SW in licenza, in accordo alle norme in materia.

14.13 Regolamento Fondo per la formazione

Per il regolamento Fondo Formazione e moduli (per corsi di formazione e materiale formativo) vedere Allegato n° 2.

15. LAVORATORI STUDENTI

15.1 Permessi per preparazione esami

La Direzione concederà agli studenti che devono sostenere esami di diploma, ed agli universitari che devono presentare la tesi di Laurea un permesso retribuito in prossimità del periodo di esami di 30 gg. solari per il quale percepirà la stessa retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Qualora i giorni di esame non siano compresi nei 30 gg. suddetti verranno concessi permessi non retribuiti.

A richiesta sarà inoltre concesso un permesso non retribuito di ulteriori 60 gg. solari durante i quali il dipendente si intenderà in aspettativa.

Agli studenti che devono sostenere esami di abilitazione a specializzazioni professionali verranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni di esame oltre ad un giorno per ogni materia di esame.

Agli studenti che devono sostenere esami di passaggio di corso saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni di esame.

I permessi definiti come retribuiti nel presente punto saranno effettivamente retribuiti indipendentemente dall'esito, però non più di 2 volte per persona. Nel caso vengano effettuati esami di riparazione nella sessione autunnale, verranno concessi permessi per i giorni in cui vengono sostenuti gli esami e questi verranno retribuiti assieme a quelli concessi in occasione della sessione estiva in caso di promozione.

15.2 Contributo per spese scolastiche e universitarie

Per coloro che frequentano le scuole statali (scuole obbligatorie, corsi professionali, corsi per diploma di scuola media superiore) la Direzione concorrerà per quanto riguarda il costo dei libri e le tasse di iscrizione, nella misura del 50 % del costo, dietro presentazione delle opportune pezze giustificative.

Per coloro che frequentano i corsi suddetti presso scuole private, la Ditta concorrerà rimborsando la cifra che corrisponderebbe a coloro che frequentino corsi statali.

In aggiunta a quanto previsto dal I° Comma del presente punto l'Azienda rimborserà fino a € 516,46 l'anno per i Lavoratori che frequentano corsi universitari con profitto.

15.3 Diritto allo studio (150 ore)

Il criterio della contemporaneità al Diritto di assenza dell'Azienda per le persone che frequentino i corsi previsti all'Articolo 29 Disciplina Generale Sez. III° del CCNL, viene definito nel senso che qualunque siano le ore di permesso richieste, non potrà assentarsi più del 2% dei lavoratori nei due periodi della giornata lavorativa che intercorrono rispettivamente dall'inizio giornata al turno di mensa e dal turno di mensa alla fine della giornata.

L'attuale monte ore (150) verrà utilizzato anche per:

- corsi di formazione professionale gestiti da Enti assimilati al sistema Formativo Pubblico;
- corsi scolastici di 2° grado.

Previo accordo tra le parti e su richiesta della RSU è inoltre possibile utilizzare quote del monte ore stesso per Attività Formativa finalizzata alla realizzazione di occasioni per la valorizzazione della professionalità femminile.

Tale fruizione sarà limitata all'ultimo anno di corso se l'utilizzo è in un'unica soluzione e agli ultimi 3 anni di corso (2 anni per gli Istituti Professionali di Durata biennale) se l'utilizzo è frazionato.

Questa estensione dell'utilizzo del monte ore si intende concessa a titolo di anticipazione di quanto sarà previsto dal prossimo CCNL (1987).

16. DIRITTI SINDACALI (R.S.U. e R.L.S.)

16.1 Sistema di relazioni sindacali

Fatto salvo quanto disposto in materia dai precedenti accordi aziendali, le parti, firmatarie del seguente contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA), intendono, in coerenza con quanto disposto dalla disciplina generale sezione prima del vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il lavoratore addetto all'Industria Metalmeccanica privata e all'installazione d'impianti del 8 giugno 1999, nel rispetto della loro autonomia, consolidare il sistema di relazioni sindacali in sede aziendale.

16.2 Riconoscimento RSU

- a. I compiti riservati alla Commissione Interna dall'accordo 18 aprile 1966 verranno esplicitati da un organismo costituito dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali, le quali pertanto sono componenti a trattare i problemi sindacali .
- b. La Rappresentanza Sindacale Aziendale sarà costituita dai Dirigenti di cui gli articoli 19 e 23 della Legge 20 maggio 1970 n°300 regolarmente notificati all'Azienda nel numero massimo previsto dalla Legge, nonché, per il miglior funzionamento dell'attività, da un numero di rappresentanti aggiuntivi esperti (In qualifiche, ambiente di lavoro ecc.), dipendenti dell'Azienda.
- c. Alle persone succitate è riservata la tutela prevista dal CCNL (V. Articolo 16 della parte comune Tutele dei Rappresentanti Sindacali Aziendali).
- d. I nominativi dei dirigenti e dei rappresentanti aggiuntivi esperti della RSU e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei Lavoratori alla Associazione Industriale che provvederà a comunicarli all'Azienda.
- e. Al fine di consentire il contributo delle ore utilizzate i dirigenti ed i Rappresentanti Aziendali aggiuntivi esperti che intendono fruire dei permessi, devono darne comunicazione scritta all'Azienda di norma 24 h. prima.
- f. I rapporti con la Direzione saranno tenuti dall'Esecutivo, composto da 3 membri, che costituiscono l'organo di coordinamento della Rappresentanza dei Lavoratori ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n° 300.
- g. I numero dei delegati, previsti dai precedenti accordi Aziendali, viene superato e lo stesso si determinerà in rapporto al numero a gruppi omogenei identificabili (rapporto delegati lavoratori = 1 delegato ogni 15 lavoratori).

16.3 Dotazioni delle RSU

- a. Le RSU utilizzeranno come aula di riunioni un locale messo a disposizione dall'Azienda opportunamente attrezzato (tavolo e sedie, armadio, computer, fax e telefono).
- b. A decorrere dalla firma del presente accordo, l'azienda doterà la RSU di un PC con relativo SW, modem/fax, stampante, garantendo nell'arco del presente Contratto, l'efficienza operativa delle stesse attraverso un apposito contratto di manutenzione.
- c. Entro il mese di settembre 2000, le parti verificheranno la possibilità di "logare" la RSU nella rete aziendale, individuando un apposito regolamento concepito allo scopo di consentire ai lavoratori di collegarsi al login della RSU senza che ciò costituisca ostacolo per l'espletamento dell'attività lavorativa dei dipendenti SIAE.
- d. L'Azienda provvederà alla sostituzione delle attrezzature informatiche in uso alla RSU entro 60 gg dalla stipula del presente Accordo Integrativo (PC fisso, Windows XP, Office e antivirus, stampante ink jet/fax/fotocopiatrice (eventuale differenza per stampante laser a carico RSU) - esclusi i relativi materiali di consumo, carta e supporti quali floppy, CD etc., che rimangono a carico della RSU). La manutenzione di dette attrezzature è a carico dell'Azienda. La RSU provvederà alla stipula di un contratto di connessione ad Internet intestato alla RSU medesima sul n.o telefonico RSU; per detta connessione, l'Azienda riconoscerà una somma annuale non superiore a 300,00€, erogabile tramite FAS, a copertura del canone Internet.

- e. L'azienda provvederà entro 60 gg. dalla firma del presente contratto al rinnovo dell'arredamento della saletta RSU, che verrà dotata anche di una porta con serratura, secondo gli standard aziendali.

16.4 Monte ore e permessi sindacali

A decorrere dalla firma del presente accordo, 01-07-2000 sarà riconosciuto alla RSU un monte ore di permessi sindacali pari a 1272 ore per ogni anno. Tale monte ore verrà incrementato in modo direttamente proporzionale alla crescita dei dipendenti Aziendali, con abbattimento del 20%

Il meccanismo di "incremento" delle ore di permesso sindacale avrà validità anche nel caso di riduzione della base di computo, qualora il decremento del personale in forza (inclusi i lavoratori a tempo determinato ed esclusi i Dirigenti) di un anno rispetto al successivo superi il 20% della forza.

Le ore di permesso sindacale retribuito non fruite nell'anno di maturazione potranno essere trasferite integralmente all'anno successivo nel limite massimo del 5% del monte ore totale dell'anno precedente.

E' stabilito il principio operativo secondo il quale le ore di riunione sindacali con la D.A. si terranno di norma all'interno dell'orario di lavoro, con durata e ordine del giorno prefissati.

Le parti tuttavia convengono di incrementare il monte ore di permessi sindacali retribuiti del presente accordo con tutte le ore di riunioni sindacali/D.A. effettuate in azienda eccezionalmente dopo il normale orario di lavoro.

Esempio di calcolo dell'incremento ore sindacali

	<i>anno 2000</i>	<i>anno 2001</i>
<i>n° dipendenti al 31.12</i>	500	600 (+ 20%)
<i>n° ore RSU per il 2001</i>	1200	1392 (80% del 20% di 1200)

16.5 Monte ore e permessi R.L.S.

Il monte ore riconosciuto ai Rappresentanti per la Sicurezza Aziendali, è incrementato di cinque gg lavorativi l'anno da utilizzare esclusivamente per l'attività formativa e d'aggiornamento dei membri della RLS.

16.6 Delegato sociale

Dal 01-07-2000, è data l'opportunità alla RSU di istituire la figura del delegato sindacale alle questioni di carattere sociale.

Tale figura, nominata dalla RSU a maggioranza, avrà un mandato temporale del tutto analogo a quello della RSU che ha provveduto a nominarlo, fruirà del monte ore di permessi sindacali, di cui al punto 16.4.

Il delegato di cui sopra, dovrà essere un dipendente della Soc. SIAE Microelettronica e potrà svolgere il suo mandato anche se non sarà un componente della RSU.

16.7 Patronato

La persona che svolge funzioni di patronato a favore dei dipendenti SIAE potrà usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 h ogni anno da utilizzare per il disbrigo delle pratiche relative.

Qualora la persona non sia un delegato sindacale in caso di necessità potrà usufruire di ulteriori permessi retribuiti a carico però del monte ore a disposizione della RSU.

Le modalità di fruizione dei suddetti permessi sono le stesse di quelle attualmente in vigore per i permessi sindacali.

16.8 Bacheche

- a. Le bacheche a disposizione nei locali dell'Azienda possono essere usate da tutti i dipendenti solo per motivi di carattere sindacale sia interno che di carattere nazionale od internazionale.
- b. L'Azienda predisporrà all'ingresso Aziendale, fuori dai cancelli, una bacheca per l'esposizione di stampe e propaganda politica.

16.9 Assemblee

- a. A partire dal 1981 le ore di assemblea retribuite di cui al CCNL e alla legge 300/70 vengono elevate a 12 h annue.
- b. Su richiesta delle RSU e previa identificazione la Direzione autorizzerà l'ingresso alle assemblee sindacali di esperti anche se non dirigenti sindacali.
- c. Dal 01-07-2000, il monte ore d'assemblea retribuita riconosciuta ai lavoratori, sarà pari a 12 ore ogni anno con la possibilità di trascinare e quindi fruire di un'ora d'assemblea non fruita nell'anno successivo alla data di maturazione delle stesse

16.10 Rimborsi membri R.L.S.

Dal 01-07-2000, l'Azienda rimborserà ai membri della RLS delle eventuali spese per la formazione complementare degli stessi (seminari riviste libri fiere convegni etc.). Ciò a fronte d'opportuna documentazione e nel limite di € 2582/anno

Utilizzo delle risorse economiche previste dal precedente contratto interno a favore dell'istruzione specifica degli RLS anche per l'informazione dei lavoratori.

16.11 Permessi formazione RLS

Monte permessi retribuiti per la formazione degli RLS: da 5 a 6 giorni cumulativi all'anno.

16.12 Ore assemblea RLS

L'utilizzo di 2 ore del monte ore assemblee retribuite potranno venire utilizzate per materie inerenti la sicurezza dei lavoratori.

17. VERSAMENTI PREVIDENZIALI

- a. L'azienda si impegna a consegnare ai lavoratori che ne faranno richiesta il mod. 0I/M/sost. relativo ai versamenti previdenziali degli anni dal 1973 al 1977, in tempo utile per evitare la prescrizione dell'eventuale azione di recupero.

18. MENSA

18.1 Costo mensa

- a. La Direzione si impegna ad istituire la mensa aziendale a mezzo di gestore, in modo da consentire l'inizio del servizio mensa a partire dal 01-10-1973.
- b. Si impegna pertanto all'acquisto della relativa attrezzatura.
- c. La somma corrisposta a titolo di indennità mensa viene aumentata a €0,103 giornaliera per tutti i dipendenti.
- d. A coloro che usufruiscono del servizio mensa interno, tale indennità non viene erogata ed il costo del pasto per il dipendente viene fissato a € 0,077.
- e. Le parti si rivolgeranno alla Amministrazione Comunale per prendere le misure necessarie alla sicurezza dei lavoratori durante l'attraversamento della strada per raggiungere la nuova mensa.
- f. Inoltre ai lavoratori a part time viene riconosciuto il diritto di usufruire del servizio mensa.

18.2 Controllo mensa

Viene inoltre ripristinata la Commissione Mensa che sarà composta da due dipendenti.

Questa commissione avrà l'incombenza di controllare la buona qualità delle derrate in arrivo, la loro corretta conservazione e manipolazione; verificherà inoltre che siano rispettate le norme igieniche.

La richiesta del permesso dovrà essere inoltrata tramite il proprio responsabile di reparto e fatta pervenire alla Direzione.

Qualora nel corso di questi controlli verranno riscontrate delle irregolarità, i componenti della commissione informeranno immediatamente la D.A. per provvedimenti del caso e, a tempo debito l'RSU, evitando qualsiasi polemica diretta con il personale della Mensa.

Le parti si incontreranno, non appena possibile, per esaminare e rendere più funzionale il servizio di mensa.

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa interna in merito alle visite di controllo, si stabilisce che:

- se previsto dalla legge, i lavoratori/lavoratrici addetti al controllo mensa dovranno avere il tesserino sanitario.
- le visite di controllo in mensa, sempre fatte saltuariamente, sono elevate fino a un massimo di 6 mensili e per un tempo massimo di 1/2 ora ciascuna.
- qualora sia necessario l'utilizzo di ore per discussioni, incontri, ecc. le stesse saranno prelevate dal monte ore a disposizione del RSU.
- sarà compito dei suddetti lavoratori la verifica mensile del menù proposto dal gestore e la sua rotazione settimanale/stagionale.

Fatto salvo quanto previsto dalla vigente contrattazione integrativa aziendale, entro il sesto mese a decorrere dal 01/07/2000 l'Azienda affiderà ad apposita società specializzata la certificazione della qualità del servizio mensa.

18.3 Orario mensa

In sostituzione dell'attuale turno unico di mensa, l'intervallo per la mensa sarà articolato come segue:

- dalle 12,00 alle 13,00
- dalle 12,15 alle 13,15
- dalle 12,30 alle 13,30

18.4 Gestione mensa

La Direzione si impegna a fare in modo che la mensa sia funzionante. Resta però inteso che qualora per motivi che esulano dal presente accordo, venga a mancare il servizio mensa la Direzione non dovrà dare alcuna indennità sostitutiva salvo quanto previsto al punto 19 comma 2 del presente accordo.

La Direzione si impegna a comunicare alla RSU i termini complessivi del contratto con il gestore ed eventuali varianti.

L'Azienda impegnerà il gestore della mensa a mettere a disposizione oltre ai due secondi piatti previsti, un piatto alternativo caldo (bistecca ai ferri) ed a ripristinare l'affissione settimanale del menù.

18.5 Verifiche mensa

L'azienda si impegna ove è possibile a:

Razionalizzazione degli spazi (entro il 2004).

Miglioramento clima negli accessi alla mensa (entro il 2004).

Effettuare la valutazione di eventuali turni aggiuntivi.

19. F A S

- a. E' un istituto sociale sorto nel 1975 ad opera del Consiglio di Fabbrica, per mandato dell'Assemblea dei lavoratori della nostra azienda. Questo istituto, la cui sigla è l'acronimo di Fondo Assistenza Sociale, ha lo scopo principale di partecipare economicamente alle spese sostenute dai lavoratori
- b. Il contributo aziendale per il FAS ha origine da un contributo autonomo a cui è stato aggiunto il contributo Servizi Sociali (ex 1%)
- c. L'accredito deve essere effettuato con valuta 31 gennaio di ogni anno.
- d. Detto fondo verrà amministrato da una commissione di lavoratori.
- e. Inoltre ai lavoratori che amministrano il suddetto fondo verranno riconosciute, a partire dall'01-07-2000, un massimo di 25 ore retribuite complessive, da utilizzare per la gestione e la stesura del resoconto del fondo.
- f. Il contributo, di cui ai precedenti accordi aziendali ,erogato dalla Direzione verrà rivalutato ogni anno sulla base dell'indice ISTAT Costo della vita (indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) pubblicato nel Gennaio di ogni anno rispetto al gennaio dell'anno precedente.
- g. Sarà inoltre determinato sulla base di € 38,73 moltiplicato il numero dei dipendenti al 31/12 di ogni anno.
- h. Valore di partenza € 15.493,70 del gennaio 1995.
- i. A decorrere dal 01/07/2000 si conviene che il versamento della quota di € 38,73 sarà computato dall'Azienda prendendo a riferimento la media degli organici dell'anno presi a riferimento.
- j. Resta inteso che le differenze che l'Also Vending o altra società deve rimborsare ai lavoratori e alla SIAE Microelettronica SPA per il costo di gestione dei caffè e delle bibite erogate ai dipendenti, saranno versate al FAS - SIAE MICROELETTRONICA SPA e costituiranno quindi un'altra fonte di finanziamento del FAS stesso.

19.1 Statuto Fondo Assistenza Sociale

Per lo statuto Fondo Assistenza Sociale e le modalità di rimborso fatture vedere Allegato n° 1

20. SERVIZI SOCIALI, ASSICURAZIONE SANITARIA E VARIE NORMATIVE

20.1 Indennità in occasione della nascita di un figlio

A decorrere dal 01-07-2000, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori un importo una tantum di € 1033 lorde in occasione della nascita d'ogni figlio/a naturale o riconosciuto o della loro adozione. Tale importo sarà erogato dall'azienda nel mese successivo la data della nascita o dell'avvenuta adozione e non sarà cumulabile nel caso i genitori risultino entrambi occupati alle dipendenze della SIAE Microelettronica S.P.A..

20.2 Trasporto dipendenti e parcheggi

- a. A decorrere dal 01-07-2000 ai lavoratori disabili sarà riconosciuto il diritto al parcheggio dell'autovettura personale anche nel fabbricato mensa o, in alternativa, il trasporto ai locali mensa a cura dell'Azienda.
- b. Entro il 1 gennaio 2001, l'Azienda istituirà per i lavoratori pendolari un servizio navetta che colleghi l'azienda alla sede della metropolitana (MM Gobba) con percorso e orari da definire congiuntamente.
- c. Revisione orari e fermate pulmino aziendale: da effettuare RSU/Servizi entro giugno '04.
- d. L'Azienda valuterà la possibilità di adesione alle iniziative della Provincia di Milano in tema di mobilità sostenibile (con particolare riguardo alle convenzioni per il trasporto pubblico: ATM, Ferrovie Nord, Trenitalia, o Incentivi per auto GPL o metano).

20.2.1 Parcheggio per cicli e motocicli

- a. Dal 01-01-2001, l'azienda predisporrà un adeguato parcheggio per cicli e motocicli, prevalentemente coperto.
- b. Ampliamento parcheggi moto/bici (non coperto).
- c. Dal 06-2004 viene normato l'accesso carraio Buonarroti 21 per motociclisti
- d. Verrà recuperato uno spazio per il parcheggio di biciclette e moto nell'area di Via M.Buonarroti 26. entro dic. 95.
- e. Nell'ambito delle disponibilità fisiche di aree di parcheggio, l'Azienda si impegna a riservare il maggior numero possibile di posti per i turnisti del 2° turno di sesso femminile, restando comunque inteso che l'avviamento al turno non costituisce diritto al parcheggio interno.

20.2.2 Orari Navetta (non normati dal CCIA)

<i>PARTENZA dalla METROPOLITANA alla SIAE (dal Lunedì al Venerdì)</i>	
Cascina Gobba	7,21
Cologno Nord	7,35
Cologno Nord	7,50
Cologno Nord	8,10
<i>PARTENZA dalla SIAE alla METROPOLITANA (dal Lunedì al Giovedì)</i>	
Cologno Nord	16,35
Cologno Nord	16,55
Cologno Nord	17,15
Cologno Nord	17,35
Cascina Gobba	18,05
<i>PARTENZA dalla SIAE alla METROPOLITANA (Venerdì)</i>	
Cologno Nord	16,05
Cologno Nord	16,20
Cologno Nord	16,35
Cologno Nord	16,55
Cologno Nord	17,15
Cascina Gobba	17,35

20.3 Assicurazione Sanitaria

- a. L'azienda stipulerà entro il 31/12/2004 una polizza di assistenza sanitaria in favore di tutti i dipendenti SIAE (Dirigenti esclusi), tenendo a proprio carico un premio annuale massimo di 200 € (riferito al singolo dipendente), ferma restando la facoltà del dipendente di inserire nella copertura assicurativa i familiari assumendo a proprio carico l'onere del maggior premio. Le caratteristiche essenziali della copertura assicurativa saranno quelle indicate nella proposta avanzata dalla RSU durante le negoziazioni contrattuali e saranno preventivamente alla stipula verificate con la RSU medesima.
- b. La Polizza Sanitaria in vigore con Unisalute è rinnovata per l'annualità 2008 con le seguenti modifiche:
 - Incremento dei premi: 17% per dipendenti integralmente a carico dell'Azienda e 13% per i familiari integralmente a carico del dipendente
 - Incremento dello scoperto non indennizzabile a carico dei dipendenti per cadauna visita/accertamento diagnostico effettuato presso strutture sanitarie/personale medico non convenzionato da € 55,00 a € 65,00
- c. Si concorda che la polizza sanitaria in favore dei dipendenti venga mantenuta (con Unisalute o altre primarie Compagnie Assicuratrici) sino alla scadenza del presente Accordo Integrativo (30.6.2011), verificando che gli eventuali incrementi dei premi rimangano coerenti con l'andamento dell'inflazione ufficiale (indice di riferimento ISTAT: "FOI" ottobre/ottobre).
- d. In caso contrario, la DA e le RSU valuteranno di comune accordo la cancellazione della polizza medesima, oppure una compartecipazione dei dipendenti all'incremento del premio a carico dell'Azienda, oppure una modifica delle caratteristiche delle coperture.
- e. In caso di cancellazione della polizza, si concorda fin d'ora che l'importo del premio a carico dell'Azienda riferito ad ogni singolo dipendente sia tramutato in un incremento lordo di superminimo (non assorbibile), a partire dall'annualità successiva, di "costo" pari al premio medesimo (definendo in occasione della cancellazione della polizza il fattore costo/lordo applicabile).

20.4 Babysitteraggio

Entro il 31.12.2006 l'Azienda si impegna ad analizzare la realizzabilità di un progetto per l'assistenza ai figli in età scolare dei dipendenti nei periodi di chiusura delle scuole: ponti, vacanze estive ed invernali etc, in orari che evitino ai dipendenti l'impiego di ferie/permessi, definendone modalità, costi, limiti etc.

21. AMBIENTE E SALUTE

21.1 ASL

L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare una convenzione con il servizio di medicina del lavoro ASL in merito alle visite mediche obbligatorie previste dalla vigente legislazione.

Nel caso che il RSU sottoponga all'Azienda problemi relativi alla nocività ed alla sicurezza dell'ambiente di lavoro e che non si raggiunga una soluzione soddisfacente per entrambi le parti verrà richiesto l'intervento di servizio di medicina del lavoro dell'ASL per le analisi e provvedimenti del caso.

L'Azienda farà in modo che vengano consegnati al singolo lavoratore i dati risultanti dagli esami effettuati, non appena tali dati si rendano disponibili e richiederà al medico di fabbrica una relazione statistica sui dati risultanti dagli esami, da inoltrare, in copia alla RSU.

21.2 Sostanze nocive

La Ditta terrà informato l'RSU sulla qualità e quantità delle sostanze che devono essere introdotte nei cicli di lavorazione e che sono considerate nocive e tossiche.

Informerà inoltre l'RSU circa il/i nominativo/i delle Ditte incaricate dello smaltimento di dette sostanze.

Tali ditte devono essere debitamente autorizzate dalle componenti autorità.

La manipolazione di queste sostanze avrà sotto il diretto controllo di personale abilitato al loro uso a seguito di corsi specifici .

La Direzione Aziendale comunica che non esistono pozzi perdenti.

Le informazioni già previste dai precedenti accordi vengono integrate da una nota scritta.

21.3 Sostanze inquinanti

L'Azienda è attualmente impegnata nella ricerca di soluzioni tecniche adeguate per l'eliminazione dell'uso del freon dal proprio ciclo produttivo.

A tale scopo terrà informata la RSU sui tempi previsti per tale operazione.

21.4 Eliminazione trielina e informativa sostanze sgrassaggio

A livello aziendale verrà eliminato l'uso della trielina.

Limitatissime quantità della stessa verranno conservate in ambiente chiuso, e consegnate in occasione di eccezionali lavorazioni.

La D.A. ricercherà soluzioni alternative per la totale eliminazione della trielina anche per l'intestatura dei fili.

La D.A. comunicherà alla RSU la composizione chimica delle sostanze utilizzate per lo sgrassaggio.

La D.A. precisa che le lavorazioni all'interno della fabbrica sono eseguite tenuto conto delle norme di sicurezza vigenti in materia.

Le lavorazioni che si devono effettuare nel reparto saldature con la macchina ad onde, la macchina per lavaggio ad ultrasuoni, ecc., verranno eseguite a turno dal personale del reparto produzione.

L'esclusione da questa rotazione sarà preso in considerazione solo se supportata da idoneo certificato medico.

21.5 Procedure di controllo merci in entrata

L'Azienda formalizzerà una PO (Procedura Operativa) relativamente alla procedura di controllo igienico delle merci in entrata sulla base di quanto già attualmente previsto da parte del Servizio Prevenzione e Protezione.

21.6 Sostituzione monitor

La sostituzione dei monitor esistenti con monitor LCD, già avviata, verrà completata in occasione della sostituzione della singola postazione informatica completa.

21.7 Visite mediche

- a. Vengono programmate visite oculiste annuali per le persone che utilizzano come strumento di lavoro il microscopio.
- b. Le parti, nell'ambito di uno degli incontri mensili programmati, riesamineranno congiuntamente la popolazione degli addetti cui fare effettuare ogni anno una visita oculistica.
- c. Le schede delle visite mediche obbligatorie sono a disposizione del personale che ne fa esplicita richiesta al medico di fabbrica, quando lo stesso è presente.

Le date di presenza del medico verranno esposte all'albo

21.8 Ambiente Officina

La Direzione effettuerà interventi di miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'officina, in particolare:

- Sistemazione cappe
- Installazione vasca di sgrassaggio con aspirazione tramite cappe.

Premesso che attualmente si stanno facendo parecchie modifiche alle esistenti strutture al fine di migliorare i vari ambienti di lavoro la D.A. comunica che sono in corso i lavori di risistemazione dell'officina meccanica e che la loro conclusione è prevista entro l'autunno (1987). Entro tale termine si troverà anche una soluzione per il ricovero delle bombole ossiacetileniche, per la sistemazione della cappa aspirante e per le protezioni della macchina a saldare.

21.9 Lavorazioni sui videoterminali

A fronte di specifica richiesta, le lavoratrici in stato di gravidanza addette a mansioni che prevedano un utilizzo non saltuario dei videoterminali, saranno assegnate a nuove mansioni per un periodo corrispondente al loro stato.

21.10 Riscaldamento, condizionamento ed aspirazione

- a. Nell'ambito della ristrutturazione prevista si cercherà di dare una migliore sistemazione, anche relativamente al condizionamento, a tutti quei reparti che attualmente presentano qualche criticità dal punto di vista ambientale. Particolari situazioni di disagio ambientale, su segnalazione della RSU, verranno esaminate dalla Direzione per trovare le possibili soluzioni.
- b. E' in fase di soluzione il potenziamento dell'impianto di aspirazione fumi nel reparto di saldatura schede.
- c. Piano di lavoro per il miglioramento della temperatura nelle varie aree aziendali con particolare attenzione alle aree Imballo (estate 2004) e Produzione (montaggio e assemblaggio ODU: 2005).
- d. L'Azienda ha attivato e porterà a compimento rispettivamente entro il 31.7.2008 e il 31.10.2008 gli interventi mirati al miglioramento del microclima nelle aree CED e locale RSU.

21.11 Nuovi locali

Prima di effettuare la sistemazione di nuovi locali acquisiti, l'Azienda informerà l'RSU e ne esaminerà eventuali suggerimenti.

21.12 Miglioramento ambiente di lavoro

La Direzione si impegna ad effettuare i seguenti lavori al fine di migliorare l'ambiente di lavoro:

- Localizzazione di un ambiente riservato alla permanenza delle persone durante l'intervallo del mezzogiorno per quei reparti (Camere Bianche, ecc.) dove non è possibile stazionare durante l'intervallo stesso: entro l'estate 1995.
- Ristrutturazione dei W.C. al piano terra dell'area di Via M. Buonarroti, 21, ricavando n. 6 vani bagno totali di cui uno attrezzato per disabili e 1 per le donne dotato di opportuno armadietto per i sanitari e idonea doccetta: entro estate 1995.

21.13 Infermeria Aziendale

Localizzazione di un ambiente riservato ad infermeria nel complesso di Via M. Buonarroti 26/28: entro l'estate 1995.

Si identificano su basi volontarie n°3 lavoratori/lavoratrici che seguiranno un corso di primo intervento sanitario. A tali lavoratori/lavoratrici le ore di corso frequentate e debitamente giustificate saranno normalmente retribuite e l'Azienda attingerà per il 50% dal monte ore previsto dall'Articolo 29 disciplina generale .sez. III° del vigente CCNL.

Nell'ambito della ristrutturazione prevista a seguito della acquisizione delle nuove aree, verrà riservato ad uso infermeria un idoneo locale anche nel fabbricato di via Michelangelo n°26.

21.14 Inserimento lavorativo delle persone invalide

Le Aziende nell'ambito del sistema di informazione generale sulla situazione e sulle prospettive della occupazione forniranno al RSU precisazioni sul numero, collocazione e relative condizioni di lavoro degli invalidi in organico. I lavoratori con invalido a carico (bisognosi di assistenza continua) hanno diritto:

permessi la cui quantificazione e regolamentazione verrà rinviata alla contrattazione in sede aziendale; a regime di orario flessibile.

I lavoratori affetti da:

- uremia cronica,
- talassemia ed emopatie sistemiche
- neoplasie

hanno diritto a regimi di orario flessibile.

I permessi e le agevolazioni di cui sopra verranno concessi previa esibizione di opportuna documentazione e con modalità da concordare con le RSU.

21.15 Tutela dei tossicodipendenti

Nel quadro di intervento nel campo della prevenzione, tutela del rapporto di lavoro, riabilitazione e inserimento dei tossicodipendenti, si concorda:

- a. la conservazione del posto di lavoro per i tossicodipendenti che accettano di inserirsi in progetti riabilitativi delle USSL o di Comunità terapeutiche.
Questa possibilità viene concessa una sola volta in occasione del primo inserimento in un progetto riabilitativo
- b. concessione di orari a tempo parziale e flessibili per i lavoratori tossicodipendenti inseriti in un programma di recupero
- c. la possibilità (limitata alla fase riabilitativa) di adibire il lavoratore tossicodipendente a mansioni preventivamente scelte congiuntamente dalla Direzione e dall' RSU, che non mettano in pericolo la propria ed altrui incolumità e non siano contrastanti agli obiettivi di recupero e riabilitazione
- d. i genitori che hanno figli tossicodipendenti potranno richiedere brevi permessi o brevi periodi di aspettativa non retribuiti a tutti gli effetti, per l'effettuazione di terapia di recupero per i figli.
Detti permessi verranno concessi dietro presentazione di adeguata documentazione.

21.16 Attraversamenti pedonali

L'Azienda continuerà ad attivarsi e a fare pressioni sul Comune di Cologno per l'installazione di dossi artificiali in prossimità degli attraversamenti di via Buonarroti e viale Lombardia

21.17 Verbale annuale

A decorrere dalla firma del presente accordo, l'Azienda utilizzerà come modello di riferimento per la compilazione del verbale annuale, di cui alla Legge 626/94, il modello di verbale concordato tra RLS e RSPP.

22. SALARIO

22.1 Mensilizzazione del salario

A partire dall'01/01/86 la retribuzione per i dipendenti operai sarà corrisposta sulla base di 165,65 ore mensili. Per il calcolo delle competenze si procederà detraendo dalle 165,65 h. le quote orarie relative ai permessi non retribuiti, scioperi o quanto non retribuibile e/o aggiungendo le quote orarie di straordinario, festività, recuperi ecc..

La corresponsione della retribuzione sarà sempre effettuata il g. 10 del mese successivo.

Niente è innovato ai fini dei trattamenti e/o competenze relative a malattie, infortuni, maternità, indennità di fine rapporto ecc..

L'Azienda nel saldo del mese di dicembre di ogni anno procederà ad effettuare il conguaglio tra le 165,65 h. mensili e le ore effettivamente retribuibili nell'anno in virtù del calendario annuo di lavoro.

22.2 Corresponsione della retribuzione

L'Azienda si impegna a versare ai dipendenti, a titolo di anticipo, con la paga del mese in corso, quanto di spettanza degli Enti Mutualistici (INAM, INAIL ecc.) per assenze dovute per malattia, maternità ed infortunio.

I dipendenti si impegnano a rendere all'Azienda gli assegni o i rimborsi in genere che dovessero pervenire loro direttamente dagli enti suddetti in merito a quanto sopra.

Viene abolito l'acconto paga provvedendo direttamente alla corresponsione del salario totale il giorno 10 (o il giorno prima se il 10 è festivo) del mese successivo a quello del periodo di paga.

Gli stipendi verranno erogati l'ultimo giorno del mese a cui si riferisce la retribuzione.

22.3 Pagamento della tredicesima mensilità

Dal 01-07-2000, la tredicesima mensilità sarà erogata ai lavoratori entro il 15 dicembre d'ogni anno. Nel caso tale data sia un sabato oppure una domenica l'erogazione avverrà nel primo venerdì antecedente il 15 dicembre.

22.4 Revisioni periodiche del trattamento economico

La direzione si impegna ad effettuare revisioni periodiche delle condizioni economiche dei singoli dipendenti.

Queste revisioni avranno luogo semestralmente a partire dal Giugno 1970, e ad ogni revisione sarà esaminata la posizione di circa 1/3 dei dipendenti. In tal modo, per ogni singolo dipendente, si procederà ad un riesame della sua retribuzione mediamente una volta ogni 18 mesi.

A seguito di questa revisione verrà attribuito un aumento di merito di valore lordo non inferiore al 5% della retribuzione lorda con eccezione della mensa e degli assegni famigliari, semprechè non sussistano particolari motivi di demerito del dipendente. Comunque questi casi, da ritenersi eccezionali, saranno discussi con i membri della Commissione Interna.

La Commissione Interna verrà messa al corrente dei nominativi esaminati ad ogni revisione.

Gli aumenti di merito non assorbiranno aumenti maturati ad altro titolo (ad es. scatti di anzianità, aumenti di minimi contrattuali, ecc.).

22.5 Criteri di erogazione degli aumenti di merito

Partendo dal mese di dicembre 2001, con riferimento anche a quanto disposto dalla legge n° 125 10/4/91, l'Azienda renderà noti ai Lavoratori i criteri su cui si effettuerà la valutazione dei dipendenti coinvolti dal sistema d'incentivazione aziendale.

22.6 III° elemento

In sostituzione del III° elemento istituito il 21/12/1973 e del premio di produzione mensile del 05/09/1974 viene concordata l'erogazione di un nuovo III° elemento risultante dalla somma dei due istituti salariali a partire dal 31/07/1980.

A partire dall'01/01/1990 il III° elemento viene così modificato:

<i>LIVELLO</i>	<i>RETRIBUZIONE</i>
1°	€ 131,18
2°	€ 131,18
3°	€ 152,87
4°	€ 171,98
5°	€ 202,96
5 bis	€ 226,72
5S	€ 226,72
6°	€ 255,64
6 bis	€ 255,64
7°	€ 291,28
8°	€ 330,53

22.7 Tranche salario CCNL 2003

Resta inteso che la tranche salariale che verrà erogata nel dicembre 2004 ai sensi del CCNL 7.5.2003 non verrà considerata dall'Azienda come un anticipo su futuri contratti nazionali.

23. PREMIO FERIALE

Agli effetti della corresponsione di tale gratificazione, si terrà conto dei mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15gg.

Per tutto il personale la mancata presenza per infortunio sul lavoro per malattia professionale, per gli scioperi indetti dalle federazioni sindacali, non saranno considerate come assenze.

23.1 Consolidamento ex premio feriale

L'attuale Premio Feriale di € 934,27 e la parte fissa del salario variabile, pari a € 289,21 previsto dall'accordo precedente del 29-03-1993 insieme ad una quota di € 67,65 concordata con il presente accordo, formeranno il nuovo Premio Feriale che ammonterà pertanto a € 1291,14 a persona e, per il 1995, sarà erogato il 20-07-1995.

Per l'anno 1996 e successivi fino alla scadenza del presente accordo, l'erogazione di quanto sopra verrà effettuata come segue:

verrà distribuito nelle 13 mensilità (paghe o stipendi). L'importo mensile ammonta a € 99,16 e sarà erogato sotto la voce "ex Premio Feriale"

23.2 Consolidamento premio di risultato

Consolidamento di € 1272,00 (media dei premi di risultato erogati durante l'ultima vigenza contrattuale) nel salario, con erogazione su 13 mensilità con modalità analoghe a quelle dell'ex premio feriale (ex € 99,16): a partire dall' 1/1/2005

24. SALARIO VARIABILE

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo nove – disciplina generale- sezione terza del vigente CCNL, le parti, nell'ambito del presente contratto collettivo integrativo aziendale, hanno convenuto per il periodo 1 gennaio 1999 fino al 31 dicembre 2002, di istituire un premio di risultato PDR annuale.

Gli importi del suddetto PDR, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni che compongono il PDR sono stati congiuntamente definiti dalle parti nel corso del confronto.

L'entità dell'erogazione del PDR non potrà essere individuata a priori ancorché, in ragione delle soglie d'ingresso che danno titolo, nei diversi parametri presi a riferimento per congegnare il PDR, al pagamento di una parte del premio, le parti considerano plausibile la possibilità che in ogni caso una certa quantità di salario sia riconosciuta ai lavoratori nell'ambito del periodo di vigenza del presente accordo.

Per individuare l'entità degli importi del PDR nei prossimi anni, si sommeranno i risultati conseguiti nei singoli parametri presi a riferimento per la strutturazione del PDR.

Tali importi, saranno quindi calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla RSU entro il mese di luglio dell'anno successivo a quelli cui si riferiscono i risultati

Allo scopo di monitorare con sistematicità l'andamento dei parametri che compongono il PDR, le parti decidono inoltre di incontrarsi a questo scopo con periodicità trimestrale.

IL PDR come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno d'erogazione, poiché il riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente è assunto dalle parti come parametro utile per individuarne l'ammontare.

Il PDR, inciderà sul trattamento di fine rapporto e sarà, inoltre erogato, al personale neo assunto in ratei mensili a decorrere dalla data d'assunzione, e al personale dimesso in ratei mensili fino alla data di cessazione rapporto

Le Parti concordano, che il Premio di Risultato (ex "Salario Variabile") sia strutturato ed erogato con le seguenti modalità nel periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, restando inteso che la materia complessiva sarà oggetto di ricontrattazione nel prossimo Contratto Integrativo Aziendale.

24.1 Erogazione

Erogazione al 15 luglio dell'anno seguente (esempio: 15.7.2001 per il PdR anno 2000).

24.2 Nuovi elementi retributivi CCIA 2008

24.2.1 Arretrati e una tantum

- a. 45,00 € mensili lordi a partire da 1.5.2008 (quale consolidamento UT 2004/2006);
- b. una tantum erogazione arretrati:
 - 585,00€ (da gennaio 2007 a dicembre 2007) a maggio 2008, assoggettati a tassazione separata;
 - 180,00€ (da gennaio 2008 a aprile 2008) a giugno 2008
 - 32,00€ mensili lordi a partire da 1.5.2008 (quale recupero inflazione III° elem., ex PDR, ex PF),

una tantum erogazione arretrati:

- 128,00€ (gennaio, febbraio, marzo, aprile 2008) a luglio 2008

Gli arretrati di cui al punto 2a saranno erogati ai dipendenti in forza alla data di stipula del presente Accordo per quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.1.2007 – 31.12.2007.

Gli arretrati di cui ai punti 2b e 4a saranno erogati per intero ai dipendenti in forza alla data di stipula del presente Accordo per quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.1.2008 – 30.4.2008.

Gli importi di cui ai punti 1 e 3 costituiranno voci aggiuntive nel cedolino paga (analoghe a quelle già esistenti: 2809 ex premio feriale; 2810 ex PDR CCIA 2004), rispettivamente definite: "Consolidamento UT 2004/2006" e "Recupero inflazione III° elem., ex PDR, ex PF".

Le parti concordano di accorpate dall'1.1.2009 il complesso di tali voci in un'unica voce, allo scopo di semplificare le attività di gestione del cedolino paga.

Analogamente a quanto previsto per le analoghe variazioni di trattamento economico del CCNL, tali voci saranno erogate, ai dipendenti in part time durante il periodo di riferimento (gennaio 2007 - aprile 2008), in modo riproporzionato alla percentuale ed al periodo di part time. Nessuna erogazione di tali voci sarà effettuata per i periodi di maternità facoltativa e aspettativa non retribuita verificatisi nel periodo di riferimento (gennaio 2007 - aprile 2008).

24.2.2 Erogazione

Le Parti concordano l'istituzione di un nuovo PDR, fermo restando quanto previsto dall'Articolo 10 dell'Accordo Integrativo 2000 L'importo lordo del PDR per le annualità 2007 - 2010 della vigenza contrattuale è così definito:

- 500,00€ erogazione luglio 2008 (importo forfettario per 2007)
- 1.100,00€ erogazione luglio 2009 (indici riferiti al 2008)
- 1.400,00€ erogazione luglio 2010 (indici riferiti al 2009)
- 1.700,00€ erogazione luglio 2011 (indici riferiti al 2010)

Il sistema degli indici, dettagliato negli Cap. 25.2.3 - 25.2.4 2 -25.2.5 al presente Accordo Integrativo, è definito in base ai seguenti criteri:

Un indice di produzione (n° Radio uscite dal collaudo) su cui l'Azienda fornirà alle RSU mensilmente il dato degli apparati prodotti divisi per famiglie di apparato

Un indice economico generale (Utile Lordo Consolidato /Fatturato Consolidato)

Un sistema di indici di Qualità (MTBF e Difettosità al Collaudo, vedi cap. 25.2.4 al presente Accordo Integrativo)

Un indice di puntualità consegne (per la definizione vedi punto 25.2.5)

Il dettaglio degli indici e il loro schema parametrico, riportato nell'Allegato 1 relativamente al periodo di riferimento 1.1.2008 - 31.12.2008, verrà rivisto annualmente, a partire dal 2009, entro il 28 febbraio di ogni anno.

24.2.3 Indici

Le parti concordano l'istituzione di un nuovo PDR, fermo restando quanto previsto al capitolo 25, per quanto applicabile, sulla base dei seguenti nuovi parametri:

Indici P.D.R. per l'anno di riferimento 2009

Pesi degli indici:	
Indice	Peso %
Produzione	35%
Utile Consolidato /Fatturato Consolidato	35%
Qualità	20%
Puntualità	10%

Produzione		
Parametro	Fascia	% erogabile
N. Radio (uscite dal collaudo SIAE, inclusa eventuale produzione esterna)	0 ÷ 45.000	0%
	45.001 ÷ 47.500	70%
	47.501 ÷ 50.000	85%
	50.001 ÷ 55.000	100%
	> 55.001	120%

Fatturato		
Parametro	Fascia	% erogabile
Utile Consolidato / Fatturato Consolidato (a condizione che Fatturato Consolidato > 132.500 Milioni di Euro)	0 ÷ 2,99%	0%
	3.00% ÷ 3.49%	50%
	3.50% ÷ 3,99%	75%
	4.00% ÷ 5,99%	100%
	≥ 6,00%	120%

Qualità
MTBF e Difettosità al collaudo: vedi documento AQ in cap.25.2.4: "Calcolo Indice di Qualità da applicarsi a Determinazione Premio di Risultato" in data 30.5.2009.

Puntualità		
Parametro	Fascia	% erogabile
Puntualità consegne (Rif. punto B3 del CCIA -07-2000 Ordini puntuali / Ordini totali con 7 gg franchigia)	0 ÷ 39,99%	0%
	40,00% ÷ 50,00%	70%
	> 50,01%	100%

Periodicità' di comunicazione dei parametri del PDR	
Parametro	Periodicità
Produzione	mensile
Utile Consolidato /Fatturato Consolidato	semestrale
Qualità	trimestrale
Puntualità	trimestrale

24.2.4 Calcolo indice di qualità da applicarsi a determinazione premio di risultato

Introduzione

Per il calcolo dell'indice di qualità (da utilizzarsi in sede di determinazione dell'importo del Premio di Risultato) vengono considerati due parametri:

- l'affidabilità degli apparati, definita in termini di tasso annuo di rientro dal campo.
- la difettosità al collaudo finale, in fabbrica, degli apparati stessi.

Base statistica

L'evoluzione dei prodotti rende difficile la definizione a priori delle famiglie da inserire in statistica nell'arco del triennio.

Si adotta il seguente criterio:

- al 01/01/2008 sono considerati nella statistica i prodotti appartenenti alle famiglie elencate in allegato 1
- ogni 6 mesi viene riesaminato il parco prodotti ed entrano in statistica eventuali famiglie di nuova produzione se si verificano le segg. condizioni:

Un apparato entra nella statistica di	Se
Collaudo finale	Sono stati effettuati collaudi su quantità significative per almeno 3 mesi
Affidabilità in campo	Sono in servizio quantità significative da almeno 6 mesi

Definizioni operative e algoritmi di calcolo

Collaudo finale apparati

La difettosità al collaudo finale è aggiornata ogni tre mesi.

E' calcolata come rapporto tra il numero di unità difettose al collaudo finale ed il numero di unità collaudate nell'anno.

NON entrano nel cumulo dei difetti:

le unità, ancorché scartate al finale, per le quali il difetto non viene successivamente confermato

le unità affette da difetti sistematici, secondo la definizione del paragrafo 2.2.1

Vengono calcolati i valori di Difettosità per ciascuna famiglia di prodotto considerata: viene poi calcolata la loro media 'pesata'

Il valore che così si ottiene è confrontato con l'obiettivo concordato ed in funzione dello scostamento dall'obiettivo è determinata la corrispondente percentuale della 'quota' assegnata secondo tabella I (Q_{FIN})

Sistematicita'

Ogni difettosità (di componentistica o di processo) che si manifesta nello stesso modo, sugli stessi oggetti ed in maniera rigorosamente ripetitiva è considerata avere carattere di sistematicità.

Se il numero di difetti relativi ad una sistematicità supera il 2% delle unità collaudate, tale difettosità non viene considerata ai fini del calcolo dell'indicatore.

Le sistematicità vengono valutate ogni trimestre e separatamente per ciascuna delle tipologie di prodotto (moduli caratteristiche) considerate.

Esempio: in un trimestre vengono collaudate 4000 radio AL. In 110 casi viene registrato un problema (sempre quello) di taratura. 110 difetti sono il 2.75% delle unità collaudate. Sussiste quindi il requisito perché possa essere considerato una sistematicità. I 110 difetti NON vengono quindi considerati.

Affidabilità' apparati

E' definita in termini di tasso annuale di rientro degli apparati immessi sul mercato nell'anno corrente.

Il calcolo viene effettuato considerando:

come base di riferimento gli apparati certificati nell'intervallo compreso tra il 01/10 dell'anno precedente ed il 30/09 dell'anno corrente

- a. come difettosità il totale dei rientri, nell'anno corrente, di unità appartenenti alla base di riferimento, con esclusione di:
 - unità che non vengono confermate guaste dal Servizio Riparazioni SIAE
 - unità guaste per le quali risulta manifesta una responsabilità del Cliente o comunque di altro ente diverso da SIAE.
- b. guasti imputabili a difettosità sistematica di materiali d'acquisto (intendendo con sistematica una difettosità $\geq 2\%$ del totale della base di riferimento)
- c. Vengono calcolati i valori del Tasso di Guasto annuale per ciascuna famiglia di prodotto considerata: per ciascuna famiglia, in funzione dello scostamento dall'obiettivo concordato, è determinata la corrispondente percentuale della 'quota' assegnata secondo tabella I.
- d. Viene infine calcolata la media pesata ² di tali 'quote' (Q_{AFF})

Esempio:

<i>Famiglia prodotto</i>	<i>Base di riferimento</i>	<i>Tasso di guasto</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>uota</i>	<i>AFF</i> (*)
A	3000	2,0%	1,5%	20%	98,6%
B	10000	0,7%	1,0%	120%	
C	15000	1,3%	1,5%	100%	

$$(*) = (20\% * 3000 + 120\% * 10000 + 100\% * 15000) / (3000 + 10000 + 15000)$$

² pesata in funzione della quantità in servizio per ciascuna famiglia

Tabella I

<i>Afr a consuntivo</i>	<i>% della quota assegnata</i>
AFR inferiore OBJ -20%	120%
AFR compresa tra OBJ -20% ed OBJ +5%	100%
AFR compresa tra OBJ +5% ed OBJ +15%	80%
AFR compresa tra OBJ +15% ed OBJ +30%	40%
AFR compresa tra OBJ +30% ed OBJ +50%	20%
AFR superiore a OBJ +50%	0

Calcolo dell'indice di qualità

I valori di Q_{AFF} e di Q_{FIN} 'pesano' in maniera differente sull'indice di qualità totale. La tabella II fornisce tali pesi e la formula di calcolo:

Tabella II

<i>Quote calcolate:</i>	Q_{AFF}	Q_{FIN}
<i>Relative a:</i>	Affidabilità apparati in campo	Difettosità collaudo finale
<i>Peso:</i>	60 %	40 %
<i>Indice di qualità</i>	$Q_{AFF} * 60\% + Q_{FIN} * 40\%$	

Sono definiti i seguenti obiettivi:

difettosità al collaudo finale

<i>Famiglia prodotto</i>	<i>Classe</i>	<i>Apparati</i>	<i>Collaudato</i>	<i>Unità Difett</i>	<i>Difett Sistemati</i>	<i>Difettosità (%)</i>
AL	200012	AL-IDU				
	300031	ALC-IDU				
	300041	AL-ODU HI				
ALFO	300040	ALFO				
AS	300054	ODU AS				
AL PLUS	300084	IDU AL+				
ALS	300016	ALS-ODU				
	300013	ALS-IDU				
MEDIA PESATA						
TARGET						8%
QUOTA Q_{FIN}						

La difettosità è calcolata come rapporto tra il numero di unità difettose al collaudo ed il numero di unità collaudate nell'anno. Non sono considerate le difettosità non confermate in fase di analisi né i difetti sistematici (>2% del collaudato). La media 'pesata' (rispetto alla q.tà collaudata) delle difettosità per famiglia è confrontata con il target concordato. In funzione dello scostamento dal target è determinata la percentuale della 'quota' assegnata (Q_{FIN}).

affidabilita' apparati

FAMIGLIA PRODOTTO	CLASSE	APPARATI	Base di riferim.	TOT RMA	GUASTI CONFERM	di cui SIST	In riparaz 30/09	TASSO GUASTO (%)			QUOTA Q _{AFF}	
								calcolato		TARGET	per FAM	Media pesata
								A	B			
AL	200012	AL-IDU								1,10	120%	
	300031	ALC-IDU										
	300041	AL-ODU HI										
ALFO	300040	ALFO							1,10	100%		
AS	300 054	AS ODU							2,50	120%		
AL PLUS	300 084	IDU AL+							1,50	120%		
ALS	300016	ALS-ODU							4,00	120%		
	300013	ALS-IDU										

LEGENDA:

BASE DI RIFERIMENTO	è costituita dagli apparati certificati nell'intervallo compreso tra il 01/10/2008 ed il 30/09/2009
TOT RMA	È il TOTALE delle unità appartenenti alla BASE di RIFERIMENTO, rientrate per riparazione nel 2009
GUASTI CONFERM	È il numero di unità confermate GUASTE dal Servizio Riparazioni di SIAE
Di cui SIST	È la quota delle unità CONFERMATE guaste che è associata ad una sistematicità
IN RIPARAZ	È il numero di unità rientrate ed ancora IN RIPARAZIONE alla data del report
TASSO GUASTO - A	E' calcolato ignorando le unità in riparazione. Pertanto è uguale a = (GUASTI CONFERMATI – SISTEMATICI) / BASE RIFERIMENTO
TASSO GUASTO - B	E' calcolato assumendo che il 70% delle unità in riparazione sia effettivamente guasta. Pertanto è uguale a: = (GUASTI CONFERMATI + 70% UNITA' IN RIPARAZIONE - SISTEMATICI) / BASE RIFERIMENTO
QUOTA QAFF	La QUOTA per l'attribuzione del premio viene calcolata separatamente per ciascuna famiglia di prodotto in funzione dello scostamento dal TARGET concordato: è poi calcolata la media 'pesata' di tali valori, con peso uguale alla base di riferimento di ciascuna famiglia. È calcolata con riferimento al TASSO di GUASTO 'A', ignorando quindi le unità in riparazione. TRA PARENTESI viene fornito anche il valore che la Media Pesata assumerebbe se si assumesse il TASSO di GUASTO 'B'

Rapporto trimestrale

A cura di Assicurazione Qualità, viene emesso ogni tre mesi un rapporto con i valori trimestrali degli indicatori.

24.2.5 Calcolo indice di puntualità consegne da applicarsi a determinazione premio di risultato

Puntualità consegne: rapporto percentuale tra O_p = n. ordini consegnati entro la data concordata e O_t = n. ordini totali dell'anno.

Per O_p verranno presi a riferimento gli ordini con data di consegna concordata tra l'1.1 e il 31.12 di ogni anno; per O_t verranno presi a riferimento gli ordini della categoria O_p consegnati entro la data concordata (cioè quella confermata da SIAE) più 7 giorni di franchigia

25. DECORRENZA E DURATA

Il presente Articolo annulla e sostituisce l'art. 20 degli Accordi Integrativi Aziendali del 25.6.2004.

Il presente Accordo Integrativo copre il periodo 1.1.2007 – 30.6.2011 ed è da intendersi – ove non diversamente indicato in modo esplicito – applicabile a partire dalla data della firma del Contratto medesimo, o da altra data esplicitamente indicata di volta in volta.

E' quindi da intendersi che ogni singola pattuizione inclusa nel presente Accordo Integrativo non assume alcuna validità retroattiva, salvo ove definito diversamente in modo esplicito .

Le parti convengono altresì che il presente Accordo Integrativo sostituisce ed integra quanto già disposto dalla vigente contrattazione integrativa aziendale a pari titolo sul medesimo argomento.

Le parti decidono che il complesso degli accordi integrativi sottoscritti in sede aziendale, compreso il presente, si intenderanno coerentemente applicati alle lavoratrici e ai lavoratori a tutti gli effetti di legge e di contratto fino al raggiungimento di eventuali nuovi accordi integrativi sostitutivi.

In tema di procedura di rinnovo degli accordi aziendali, le parti intendono qui riportato quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL e a ciò fanno esplicito riferimento.

25.1 Spese di stampa testo contrattuale

Per quanto riguarda la ripartizione delle spese di stampa del testo contrattuale, esse saranno ripartite secondo il seguente criterio: la carta sarà a carico della RSU mentre la stampa del testo contrattuale sarà a carico dell'Azienda.

26. TFR - ACCONTI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO

Criteri applicativi della legge 297-29-5-82 Articolo 1 comma 11 "Anticipazione del 70% del trattamento di fine rapporto per l'acquisto della prima casa di abitazione e per motivi sanitari per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalla competente struttura pubblica".

26.1 Acquisto effettuato tra privati o da società non cooperative

Dietro preavviso di almeno 1 mese ed allegando alla richiesta copia del compromesso, se esiste, agli aventi diritto la direzione si impegna a consegnare l'assegno dell'anticipazione per il giorno in cui viene firmato il rogito.

Una copia del rogito deve essere consegnata alla Direzione nel più breve tempo possibile.

26.2 Acquisto effettuato da una cooperativa

Gli aventi diritto potranno ottenere l'anticipazione dietro presentazione dell'atto notarile "Scrittura preliminare di assegnazione", da cui risulti la qualifica di socio, l'assegnazione dell'appartamento e piano dei pagamenti.

26.3 Permuta tra privati o con società non cooperative

Nel caso di comprovata necessità del cambio del proprio alloggio, potrà essere seguita la prassi di cui al punto 1), con in più l'obbligo di portare l'atto di vendita.

26.4 Vendita proprio alloggio ed acquisto da società cooperative

Nel caso di comprovata necessità del cambio del proprio alloggio potrà essere seguita la prassi di cui al punto 2), con in più l'obbligo di portare l'atto di vendita.

26.5 Atti occorrenti

In aggiunta ai documenti sopra elencati devono essere prodotti in ogni caso:

- atto notarile di acquisto o rogito quando se ne viene in possesso.
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che è la 1° casa di abitazione in caso di 1° acquisto o attestante la comprovata necessità del cambio di alloggio nel caso di permuta.
- fotocopia della ricevuta di versamento delle rate pagate.

26.6 Ammontare dell' anticipazione

La somma che verrà erogata si intende correlata alla effettiva necessità risultante dagli atti sopra elencati e la massima misura sarà del 70% dell'importo maturato come indennità di fine rapporto all'atto della richiesta.

26.7 Aventi diritto

Gli aventi diritto a quanto sopra sono quei dipendenti che hanno maturato gli 8 anni di anzianità ed il numero massimo è quello previsto dalla legge.

26.8 Priorità

Le richieste saranno soddisfatte in ordine cronologico secondo le date di presentazione e tenuto conto dell'effettiva documentazione presentata.

26.9 Patti individuali

Per coloro che intendono ottenere l'anticipazione come previsto ai punti 2 e 1 del presente accordo viene precisato quanto segue:

"L'anticipazione viene concessa anche indipendentemente dall'atto notarile di acquisto (rogito) purchè tra Azienda e dipendente sia convenuto per iscritto con uno specifico patto e con l'esplicito riferimento al comma 11 dell'Articolo 1 della Legge 297, che si intende costituire un trattamento di miglior favore individuale rispetto a quanto previsto dalla legge e che pertanto il dipendente manleva l'azienda da ogni e qualsivoglia responsabilità, in particolare nei confronti degli aventi causa (eredi)".

26.10 Ristrutturazioni

L'anticipo del TFR verrà erogato inoltre nel caso di interventi di ristrutturazione sulla casa di abitazione di proprietà del lavoratore, dietro presentazione della fattura relativa ai lavori svolti.

Anche in tale caso occorre la dichiarazione che è l'unica casa di abitazione e l'anticipo verrà erogato solo se esiste disponibilità sulla quota dei dipendenti previsti dalla legge e dietro presentazione della regolare concessione edilizia comunale.

26.11 Motivi sanitari

A decorrere dalla firma del presente Contratto 01-07-2000, ai lavoratori sarà data l'opportunità di fruire dell'anticipazione del TFR per motivi sanitari, così come definiti dall'Articolo 1 Legge 297/82 ("spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalla competente struttura pubblica") una seconda volta in costanza di rapporto di lavoro, nel limite d'importo fissato dalle norme vigenti e con le modalità di trattamento di miglior favore individuale precisate dall'Articolo 11 della citata Legge 297/82.

26.12 Accedere una seconda volta al TFR

Viene concessa l'opportunità di accedere al TFR una seconda volta con gli stessi criteri della prima.