
Accordo Integrativo aziendale 2018 - 2020

Tra la SIAE Microelettronica S.p.A., da un lato e le Rappresentanze Sindacali Unitarie della SIAE Microelettronica S.p.A., e le Organizzazioni Sindacali (FIOM_CGIL), dall'altro

è stipulato in data 21 Giugno 2018 il seguente ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE redatto in due originali di 5 pagine cadauno + allegati.

ART. 1 – SOGGETTI DESTINATARI

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

ART. 2 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Articolo annulla e sostituisce l'art. 14 degli Accordi Integrativi Aziendali del 30/5/2008.

Il presente Accordo Integrativo Aziendale copre dalla data di stipula al 31 Dicembre 2020 ed è da intendersi – ove non diversamente indicato in modo esplicito – applicabile a partire dalla data della firma dell'Accordo medesimo, o da altra data esplicitamente ivi 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 integra quanto già disposto dalla vigente contrattazione integrativa aziendale a pari titolo sul medesimo argomento.

Le parti confermano che la totalità 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.

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.

ART. 3 - FORMAZIONE

I processi di innovazione e cambiamento che caratterizzano il settore di attività dell'Azienda rendono indispensabile investire nella formazione, la quale assume un "ruolo" di moltiplicatore del valore dell'Azienda e permette al singolo lavoratore il miglioramento della propria performance, lo sviluppo delle potenzialità individuali e una maggiore motivazione sul lavoro.

L'intenzione dell'Azienda è di investire in modo mirato ed economicamente sostenibile in interventi di formazione sia di tipo "tecnico" che di tipo comportamentale e manageriale, sulla scorta dei risultati raccolti durante il processo di Valutazione della Performance. La formazione somministrata al dipendente dovrà quindi tener conto sia delle aspirazioni del lavoratore sia essere coerente con il ruolo ricoperto con l'applicazione e l'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda, sulla base del gap misurato di conoscenza e/o competenza, che potrebbe comprometterne il raggiungimento degli obiettivi. Tale misurazione verrà fatta a seguito di una "Analisi dei Bisogni Formativi" all'interno della quale l'Azienda intende coinvolgere le RSU come parte attiva e propositiva, per contribuire a far emergere con maggior efficacia le esigenze che capillarmente si troveranno a raccogliere.

Tale coinvolgimento verrà realizzato secondo quanto indicato nel CCNL vigente, articolo 6.3, Sez. Prima – Sistema di relazioni sindacali.

Inoltre la Direzione fornirà una volta all'anno, su richiesta delle RSU, le opportune informazioni circa le attività formative che potranno essere finanziate dal fondo interprofessionale scelto dall'azienda, dettagliando la tipologia di corsi, il numero dei lavoratori coinvolti per reparto, i loro nominativi, il loro inquadramento e costi dei corsi.

A tal riguardo, l'RSU avrà possibilità di effettuare le sue proposte tramite un incontro annuale specifico.

A lato delle iniziative formative aziendali di cui sopra, al fine di consentirne una integrazione gestita dalle RSU in relazione ad autonomi criteri (che prevedano comunque la stretta inerente e funzionalità delle tematiche formative agli scopi, interessi ed attività aziendali ed alle aspirazioni dei lavoratori), le Parti concordano l'erogazione da parte dell'Azienda al FAS di un contributo pari a 20.000,00€ per l'anno 2018, 20.000,00 per l'anno 2019 e 20.000,00 per l'anno 2020.

La formazione finanziata da tale erogazione sarà organizzata a cura delle RSU con preventiva informazione alla Direzione HR e consuntivazione semestrale; sarà svolta fuori dall'orario di lavoro e presso strutture esterne o interne all'Azienda (aula corsi, bar mensa, saletta RSU). Si specifica che l'erogazione citata è da intendersi omnicomprensiva di tutti i costi relativi alle attività formative finanziate dall'erogazione stessa (a titolo esemplificativo materiale didattico, docenti etc.).

Erogazione

- per l'anno 2018: 10.000,00€ alla firma e 10.000,00€ al 1° di ottobre
- per l'anno 2019: integrazione della parte spesa per un massimo di 5.000,00€ a trimestre
- per l'anno 2020: integrazione della parte spesa per un massimo di 5.000,00€ a trimestre

ART. 4 - PASS MOBILITY ATM

Adesione alla convenzione ATM per l'attivazione di abbonamenti annuali pass mobility-ATM per il trasporto casa-lavoro con lo scopo di incentivare i dipendenti SIAE all'utilizzo dei mezzi pubblici in luogo delle auto, con integrazione annuale (per gli anni 2018, 2019 e 2020) di 150,00€ per persona del costo a carico dell'Azienda.

Su richiesta del lavoratore sarà possibile rateizzare l'abbonamento annuo in dodicesimi con trattenuta in busta paga.

L'Azienda si impegna a rendere pubbliche, a tutti i lavoratori, le modalità per l'attuazione di tale contributo entro un mese dalla firma del presente Accordo.

ART. 5 - CONTRIBUTO FAS

A partire del 31/ 01/2019 la Direzione di Siae Microelettronica S.p.A. verserà al FAS un ulteriore contributo di importo pari a quello già previsto dal vigente contratto aziendale.

Tale contributo e' condizionato ad una modifica dell'attuale Statuto/Regolamento dello stesso FAS che l'assemblea dei lavoratori vorrà introdurre al fine di prevedere un'ulteriore prestazione a favore dei dipendenti di SIAE MICROELETTRONICA S.p.a., in aggiunta alle attuali, cui il nuovo contributo sarà dedicato.

La prestazione di cui sopra consisterà in un contributo fino ad un massimo del 50% della retta pagata per i figli dei dipendenti di SIAE MICROELETTRONICA S.p.a frequentanti l'asilo nido sia pubblico che privato.

L'accesso a tale contributo dovrà essere opportunamente documentato secondo le modalità previste dal Consiglio di Amministrazione del FAS.

Qualora, dopo aver soddisfatto tutte le richieste secondo i massimali sopraindicati dovessero rimanere a disposizione delle risorse, queste saranno utilizzate dal Consiglio di Amministrazione del FAS per le altre prestazioni già previste a favore dei dipendenti di SIAE MICROELETTRONICA S.p.a. o per eventuali nuove prestazioni deliberate dall'Assemblea dei lavoratori.

Questo ulteriore contributo verrà rivalutato ogni anno sulla base dell'indice e FOI dell'ISTAT pubblicato nel gennaio di ogni anno rispetto al gennaio dell'anno precedente, con gli stessi criteri utilizzati per l'attuale contributo FAS.

ART. 6 - DIRITTI SINDACALI

L'Azienda si impegna, entro due mesi dalla firma del presente accordo, alla sostituzione della strumentazione informatica in uso alle RSU comprensiva di PC DeskTop, monitor, tastiera, mouse wireless e relativi software (Windows 10, Office 2016, antivirus e relativi rinnovi).

ART. 7 - MALATTIA INSORTA DURANTE LE FERIE

La malattia con una prognosi superiore ai 7 giorni o con ricovero ospedaliero sospende le ferie anche se individuali.

ART. 8 - SPERIMENTAZIONE TELELAVORO e LAVORO AGILE

Le Parti riconoscono e condividono la necessità di favorire un maggior equilibrio tra la vita privata e l'attività professionale dei lavoratori, tenuto anche conto che:

- l'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 incoraggia il ricorso al telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro in grado di coniugare flessibilità, sicurezza e miglioramento della qualità del lavoro;
- le parti sono inoltre interessate a sperimentare il "lavoro agile" così come definito dal Decreto Legge 81 del 22 maggio 2017

considerati i reciproci vantaggi in termini di produttività ed equilibrio tra lavoro e vita privata.

Qualora si configurasse l'esigenza dell'applicazione di tali modalità di lavoro, le condizioni e termini verranno definiti mediante la sottoscrizione di accordi tra le parti.

ART. 9 – STAMPA TESTO CONTRATTUALE

Le spese di stampa del presente Accordo (in massimo 500 esemplari) saranno a carico dell'Azienda.

INDICATORI PER PREMIO DI RISULTATO 2018 (EROGAZIONE 2019):

Si concorda la struttura del Premio di Risultato 2018 (Erogazione 2019) basato su indicatori di produttività e su risultati economici/finanziari conseguiti nell'esercizio 2018 e da erogare nel mese di luglio 2019, per un importo- definito in corrispondenza del raggiungimento del valore obiettivo 100% - pari a € 2.500,00 lordi, a sua volta da riproporzionarsi in relazione ai vari istituti quali part- time, maternità e agli effettivi mesi di servizio nel corso del 2018, con incidenza sul TFR.

1. Utile lordo consolidato in espresso % del fatturato consolidato peso 40% - importo target € 1.000,00 lordi

L'indice rientra nel calcolo considerate le seguenti fasce di erogazione relativamente al fatturato consolidato 2018

Fasce di erogazione:

270.000.000,00€	100%
265.000.000,00€	75%
260.000.000,00€	50%

2. Numero di Radio prodotte peso 35% - importo target € 875,00 lordi

I seguenti dati sono concordati come riferimenti per il calcolo dell 'indicatore relativo all'esercizio 2018:

90.000	100%
85.000	75%
80.000	50%

3. Indicatore di Affidabilità peso 25% - importo target € 625,00 lordi

Rappresenta l'Affidabilità Post-Vendita/Tasso di Rientro dal Campo. La struttura del modello è descritta nell'Allegato A di questa proposta (predisposto a cura del Responsabile dell' Assicurazione Qualità).

4. Comunicazione Dati

I dati relativi a tutti gli indicatori relativi al Premio di Risultato saranno presentati periodicamente alla RSU fornendo eventualmente gli elementi che ne consentono la valutazione in caso di scostamento.

I dati relativo all'indicatore

1. Utile lordo consolidato, sarà presentato con cadenza semestrale.
2. Numero di radio prodotte con cadenza trimestrale
3. Affidabilità saranno presentati con cadenza trimestrale.