

# **Contratto Integrativo Aziendale 2004**

---

## **INDICE:**

<b>1 - SOGGETTI DESTINATARI E DURATA</b>	<b>3</b>
<b>2 - RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>3</b>
2.1 trasferimento di reparto	3
<b>3 - NUOVE FORME CONTRATTUALI</b>	<b>3</b>
3.1 diritto di precedenza per l'assunzione	4
3.2 percentuale massima di occupati con le nuove forme contrattuali	4
3.3 inquadramento	4
3.4 part time	4
3.5 distacco e trasferimento ramo d'azienda	5
3.6 appalti	5
3.7 deroghe	5
<b>4 - INQUADRAMENTO</b>	<b>5</b>
<b>-5 - FORMAZIONE</b>	<b>6</b>
5.1 formazione aziendale	6
5.2 formazione extra-aziendale	6
5.3 tutor	7
<b>6 - DIRITTI SINDACALI</b>	<b>7</b>
<b>-7 - AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA</b>	<b>8</b>
7.1 utilizzo risorse economiche RLS	8
- 7.2 monte ore permessi retribuiti	8
- 7.3 monte ore assemblee retribuite	8
- 7.4 miglioramento temperatura aree aziendali	8
<b>8 - ASSICURAZIONE SANITARIA DIPENDENTI</b>	<b>8</b>
<b>9 - DIRITTI INDIVIDUALI</b>	<b>9</b>
9.1 recupero orario elastico in caso di malattia o Indisposizione	9
9.2 informazioni malattia	9
9.3 TFR	9
<b>10 - REPERIBILITA'</b>	<b>10</b>
<b>11 - TRASFERTE (CCIA 2000)</b>	<b>10</b>
<b>12 - ORARIO</b>	<b>11</b>
12.1 vigilia di Natale	11

<b>13 - FERIE</b>	<b>11</b>
13.1 conteggio ferie in ore	11
13.2 ferie spettanti dopo 18 d'anzianità aziendale	11
<b>14 - TURNI</b>	<b>11</b>
<b>15 - MENSA</b>	<b>12</b>
<b>16 - BABYSITTERAGGIO</b>	<b>12</b>
<b>17 - BIBLIOTECA</b>	<b>12</b>
<b>18 - TRASPORTI e PARCHEGGI</b>	<b>12</b>
<b>19 - SALARIO</b>	<b>12</b>
19.1 consolidamento vecchio PdR	12
19.2 PdR 2004	13
19.3 nuovo PdR	13
19.4 una tantum	13
19.5 anticipo CCNL 2003	14
<b>20 - TESTO UNICO CCIA</b>	<b>14</b>
<b>21 - SPESE DI STAMPA TESTO CONTRATTUALE</b>	<b>14</b>
<b>ALLEGATO 1) declaratoria operaio di 6°livello</b>	<b>15</b>
<b>ALLEGATO 2) calcolo indice di qualità per il PDR.</b>	<b>15</b>

## **1 - SOGGETTI DESTINATARI E DURATA**

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

Il presente contratto avrà validità dal 1/01/2004 al 31/12/2006

## **2 - RAPPORTO DI LAVORO**

L'Azienda s'impegna, in caso di nuove assunzioni, 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 del lavoro.

### **2.1 trasferimento di reparto**

Fermo restando il punto 8.3 del CCIA 2000 e in applicazione dell'articolo 18 comma 6 Disciplina Generale sezione terza CCNL 1999, l'Azienda s'impegna, nel caso di spostamenti di reparto di lavoratrici e lavoratori a formalizzare entro 3 mesi l'avvenuto spostamento comunicando per iscritto: il reparto di destinazione, il diretto responsabile cui le lavoratrici ed i lavoratori debbono far riferimento, le nuove mansioni affidate ecc.

## **3 - NUOVE FORME CONTRATTUALI**

Fermo restando il riconoscimento del contratto a tempo indeterminato come forma normale e di riferimento di del contratto di lavoro subordinato, si definisce quanto segue relativamente alle seguenti nuove forme contrattuali e con validità al 31.12.2006:

- Staff leasing a termine (ex interinale) o lavoro a somministrazione
- Contratti di lavoro subordinato a termine (escluso sostituzione di maternità)

L'Azienda dichiara di non intendere fare ricorso sino al 31.12.2006 né al lavoro intermittente, né al cosiddetto "Job sharing".

### **3.1 diritto di precedenza per l'assunzione**

Le lavoratrici ed i lavoratori, inquadrati come operaifino al 5° livello, che abbiano prestato lavoro in Azienda con una forma contrattuale sopra elencata, dopo 18 mesi di lavoro prestato consecutivamente riceveranno una regolare offerta di lavoro a tempo indeterminato che realizzi il diritto di precedenza all'assunzione. Non rientrano nella norma di cui sopra i Contratti di Inserimento ed Apprendistato.

Inoltre le lavoratrici ed i lavoratori, inquadrati come operaifino al 5° livello, che abbiano prestato lavoro in Azienda con una forma contrattuale sopra elencata per un periodo di 36 mesi, raggiunto per sommatorie di più periodi, riceveranno una regolare offerta di lavoro a tempo indeterminato che realizzi il diritto di precedenza all'assunzione. Non rientrano nella norma di cui sopra i Contratti di Inserimento ed Apprendistato.

### **3.2 percentuale massima di occupati con le nuove forme contrattuali**

La percentuale massima annua, non intesa come media annua, di lavoratori assunti con le forme contrattuali sopra elencate durante la vigenza del presente contratto sino al 31.12.2006 non supererà il 1514% degli occupati a tempo indeterminato (dirigenti esclusi) a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente, non rientrando in questa percentuale i lavoratori assunti con contratto di inserimento (ex CFL) ed apprendistato.

### **3.3 inquadramento**

Le lavoratrici ed 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.

Le lavoratrici ed 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.

### **3.4 part-time**

Per le lavoratrici ed 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.

Qualunque variazione di fascia oraria del part-time sarà concordata con il lavoratore. secondo i criteri dell'art. 46 DLGS 276/2003 (clausole elastiche, comma 1, lettera j)

### **3.5 distacco e trasferimento ramo d'azienda**

Per i casi di distacco e trasferimento di ramo d'azienda, che sia pre-esistente, – come disciplinati dagli art. 30 e 32 del decreto di attuazione della Legge 30/03– L'Azienda s'impegna ad informare e discutere preventivamente con la RSU, almeno tre mesi prima, con la RSU circa 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'art. 2112 CC e alla Legge 428/1990 vengano mantenuti.

### **3.6 appalti**

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.

### **3.7 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 - INQUADRAMENTO**

-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.

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

Le parti hanno definito il profilo professionali operai di 5° e 6° livello (allegato 1 da definire al presente contratto)

## **5 - FORMAZIONE**

### **-5.1 formazione aziendale**

**n)** 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 (cap.2 punti A,B,C,D,E,F,G,L), per la vigenza del presente contratto è di 8.000 ore per anno sino al 31.12.2006.

**-o)** Le parti concordano la consegna annuale del resoconto sulla formazione effettuata a tutti i lavoratori (Libretto formativo), con prima consegna dicembre 2004

**-p)** Le parti concordano l'attivazione, entro quattro 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.

**q)** 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).

L'Azienda erogherà per un periodo sperimentale sino al 31.12.2007, al FAS – per la vigenza del presente Contratto - un contributo annuale pari a € 8.000,00 da utilizzarsi esclusivamente per l'effettuazione di interventi formativi inerenti l'attività aziendale e diretti prioritariamente a lavoratori non coinvolti nel Piano di Formazione Aziendale annuale dell'anno precedente.

### **5.2 formazione extra-aziendale**

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, 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 relativi corsi e/o di materiali formativi inerenti ad argomenti direttamente collegati all'attività aziendale.

L'importo di tale contributo è stabilito in € 12.000,00 (di cui € 2.000,00 per materiali formativi) 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 un importo suddetto sarà utilizzato per l'acquisto di formazione a pagamento da acquistarsi presso enti esterni e da effettuarsi fuori dall'orario di lavoro.

Inoltre i materiali formativi non relativi ai corsi effettuati, una volta utilizzati, confluiranno nella biblioteca aziendale e resteranno a disposizione di tutti i dipendenti.

Sistema sperimentale per 4 anni (sino al 31.12.2007). Eventuale residuo erogato e non utilizzato a fine sperimentazione andrà in conto quota FAS. 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 quadrimestrale.

Il reintegro per la quota utilizzata nell'anno (2004 e 2005) avverrà entro il mese di gennaio di ogni anno successivo al primo (1/2005, 1/2006), contro presentazione dei relativi giustificativi di spesa nonché del consuntivo dell'attività formativa svolta.

L'eventuale residuo non utilizzato nel corso di un anno solare resterà disponibile per l'anno successivo.

In conseguenza di quanto sopra, viene a decadere il punto i) del Cap. 2, così come definito nel precedente CCIA 2000.

### **-5.3 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.

## **6 - DIRITTI SINDACALI**

L'Azienda provvederà entro 30 gg. dalla firma del presente contratto a fornire l'aggiornamento del SW antivirus del PC in uso alle RSU aziendali provvedendo, ove fosse necessario, al rinnovo degli strumenti informatici, del fax e della linea telefonica .

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.

## **7 - AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA**

### **-7.1 utilizzo risorse economiche RLS**

Le parti concordano che l'utilizzo delle risorse economiche previste dal precedente contratto interno a favore dell'istruzione specifica degli RLS possa avvenire anche per l'informazione dei lavoratori.

### **-7.2 monte ore permessi retribuiti**

Le parti concordano che il monte permessi retribuiti per la formazione degli RLS passi da 5 a 6 giorni cumulativi all'anno

### **-7.3 monte ore assemblee retribuite**

Le parti concordano che due ore del monte ore assemblee retribuite possano essere indette dagli RLS per materie inerenti la sicurezza dei lavoratori

### **-7.4 miglioramento temperatura aree aziendali**

L'azienda opererà per il miglioramento della temperatura nelle varie aree aziendali con particolare attenzione alle aree Imballo (entro l'estate 2004) e Produzione (montaggio e assemblaggio ODU: entro l'estate 2005)

## **8 - ASSICURAZIONE SANITARIA DIPENDENTI**

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 di 200 € (riferito al singolo dipendente), ferma restando la facoltà del dipendente di inserire nella copertura assicurativa i famigliari 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.

L'Azienda erogherà annualmente al FAS l'importo corrispondente al premio annuale di una polizza di assistenza sanitaria in favore dei dipendenti – nella

misura massima di € 200,00 pro capite dipendente – che il FAS stipulerà con una Compagnia di suo gradimento. Tale polizza verrà stipulata per la prima volta con decorrenza 1.1.2005 e scadenza 31.12.2005 e riguarderà la generalità dei dipendenti inquadrati nelle categorie quadro, impiegato ed operaio. Resta inteso che la gestione della suddetta polizza: definizione della copertura, stipula della polizza, raccolta e versamento alla compagnia dei premi individuali e degli eventuali premi per familiari (i quali ultimi rimane inteso essere esclusi dall'importo procapite di € 200,00 corrisposto dall'Azienda), gestione rimborsi, eccetera – ad eccezione del versamento da parte dell'Azienda dell'importo annuale a copertura del premio – sarà interamente a cura e sotto la responsabilità del FAS.

Resta altresì inteso che il complesso delle attività relative alla gestione della suddetta polizza dovrà essere svolto dai membri FAS al di fuori dell'orario di lavoro o nell'ambito delle ore di permesso retribuito contrattualmente previste per i membri FAS e solo in via eccezionale mediante l'utilizzo di ore di permesso non retribuito, preventivamente concordate con i rispettivi Responsabili di Reparto.

## **9 - DIRITTI INDIVIDUALI**

### **9.1 recupero orario elastico in caso di malattia o indisposizione**

Le parti concordano che il mancato recupero dell'orario elastico potrà essere tramutato in permesso con recupero solo in caso di indisposizione. potrà essere tramutato in permesso con recupero. In caso di utilizzo della flessibilità e di contemporanea uscita per malattia (certificata), non verrà effettuata la corrispondente trattenuta. Da verificare : attualmente anche per altre causali di uscita la flessibilità non recuperata viene addebitata, senza possibilità di trasformazione in permesso con recupero.

### **9.2 informazioni malattia**

L'Azienda fornirà le informazioni sulla malattia e periodo di comporto due volte all'anno (indicativamente ad aprile e ottobre).

### **9.3 TFR**

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

## **10 - REPERIBILITA'**

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

Ferme restando le indicazioni del CCIA 2000 (cap. 9.6) sulla concezione dell'istituto della reperibilità, l'Azienda dichiara che l'istituto stesso non è conforme con l'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.

Le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti dovranno essere avvisati per iscritto 30 giorni prima dell'evento.

## **11 - TRASFERTE (CCIA 2000)**

A decorrere dalla firma del presente Contratto, gli importi delle "indennità di trasferta" erogati in caso di pernottamento vengono così modificati.

L'Azienda riconoscerà alle lavoratrici ed ai lavoratori inquadrati come operai e impiegati (eccettuati i cosiddetti "trasfertisti", cioè coloro che, pur avendo una sede di lavoro individuata, per contratto svolgono attività lavorative prevalentemente fuori sede) il seguente trattamento in materia di missioni e trasferte:

- Erogazione, in caso di pernottamento, di un'"indennità di trasferta" di € 12,91 (Italia/Paesi europei come da elenco allegato) e di € 25,83 (Paesi extraeuropei).

Elenco Paesi europei:

- Paesi UE (Stati Membri): Belgio, Danimarca, Germania, Grecia, Spagna, Francia, Irlanda, Lussemburgo, Olanda, Austria, Portogallo, Finlandia, Svezia
- Paesi UE (Nuovi Stati Membri): Repubblica Ceca, Estonia, Cipro, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta, Polonia, Slovacchia, Slovenia
- Paesi UE (Candidati): Bulgaria, Romania, Turchia
- Altri Paesi europei: Svizzera, Norvegia

## **12 - ORARIO**

L'Azienda si impegna a mantenere la normativa sugli orari plurisettimanali concordata sotto il titolo "flessibilità punto 2, lettera d) del 30.9.1987", salvo maggiorazioni migliorative per le ore eccedenti.

### **12.1 vigilia di Natale**

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.

## **13 - FERIE:**

### **13.1 conteggio ferie in ore**

A partire dall'1.9.2004, il conteggio delle ferie maturate avverrà ad ore (parametro gg/ore: 1gg = 7 ore e 65 centesimi) e la fruizione avverrà con frazionamento alla mezz'ora, nei limiti vigenti di massimo 2 15,50 ore giornaliere all'anno.

### **13.2 ferie spettanti dopo 18 d'anzianità aziendale**

A partire dall'1.09.2004 il personale con qualifica di operaio e con 18 anni compiuti di anzianità aziendale (anche complessiva tra operaio e impiegato) godrà di 38,255 ore gg. in più di ferie rispetto a quanto previsto dagli accordi nazionali ed aziendali vigenti alla data della firma del presente contratto.

## **14 - TURNI:**

Ferma restando la vigente disciplina a livello di Contratto Nazionale, L'Azienda si impegna a comunicare e a discutere preventivamente con congruo anticipo con la RSU l'eventuale ricorso a turni, nonché le relative modalità e modalità di eventuali modifiche e/organizzative e retributive. L'Azienda, nell'organizzazione dei turni, si impegna a tenere conto di eventuali difficoltà e indisponibilità di singoli lavoratori dovute a situazioni documentabili. Le diverse distribuzioni degli orari di lavoro verranno comunicate e discusse preventivamente con la RSU.

## **15 - MENSA**

L'Azienda si impegna, ove possibile, a:  
Razionalizzare gli spazi (entro il 2004)  
Migliorare il clima negli accessi alla mensa (entro il 2004)  
Effettuare la valutazione di eventuali turni aggiuntivi

## **16 - 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.

## **17 - BIBLIOTECA**

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

## **18 – TRASPORTI e PARCHEGGI**

Le parti concordano che entro settembre 2004 venga valutata, da parte dell'Ufficio Servizi Generali, una revisione degli orari e delle fermate del pulmino aziendale in relazione alle proposte avanzate in merito dalla RSU.gen.

Le parti concordano l'ampliamento (non coperto) dei parcheggi moto/bici.

Le parti concordano che venga normato, entro giugno 2004, l'accesso al passo carraio di Via Buonarroti 21 per i motociclisti.

## **19 - SALARIO**

### **19.1 consolidamento vecchio PdR**

Le parti concordano il 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 Lit. 192.000), a partire dall' 1/1/2005

## 19.2 PdR 2004

Le parti concordano l'importo forfetario del PdR per il 2004 (erogazione luglio 2004) nella misura di € 1.497,73 € 1.500,00.

## 19.3 nuovo PdR

Le parti concordano l'istituzione di un nuovo PdR, fermo restando quanto previsto all'art. 10 del precedente CCIA 2000, per quanto applicabile, sulla base dei seguenti nuovi parametri:

- Base dati per indici: esercizi 2004 2005 2006
- Erogazione: luglio 2005, luglio 2006, luglio 2007
- Importo base: €700,00
- Indici e parametri numerici: quelli precedenti ad eccezione della tabella Utile/Fatturato che si modifica come segue e della revisione degli indici di qualità di cui all'allegato 2 :

% incremento U/F	Percentuale PdR
< 5%	0
5% - < 8%	60%
8% - < 9%	80%
9% - < 10%	90%
10 % - < 15%	100%
15% - < 20%	115%
20%	125%

## 19.4 una tantum

Le parti concordano inoltre l'erogazione di un importo Una Tantum di per recupero inflazione € 1.0504500,00 con erogazione in tre tranches :

- luglio 2004 : 700,00 €
- luglio 2005 : 350400,00 €
- luglio 2006 : 35400,00 €

## **19.5 anticipo 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.

## **20 - TESTO CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI**

Entro 6 12 mesi dalla firma del presente contratto verrà prodotto, a cura della Direzione del Personale, un "Testo Unico" delle normative aziendali vigenti, riprendendo i testi attualmente utilizzati e verificandone la congruità e l'applicabilità in accordo con le RSU aziendali.

Le parti convengono inoltre che il presente accordo sostituisce ed integra, solo nelle parti esplicitamente sopra richiamate, quanto già disposto dalla vigente contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Per tanto le parti decidono che il complesso degli accordi sottoscritti in sede aziendale compreso il presente accordo si intenderanno comunque coerentemente applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori a tutti gli effetti di legge e di contratto, sino al raggiungimento di eventuali nuove intese sulle materie in essi contemplati, sottoscritte dalle parti firmatarie del presente accordo.

## **21 - SPESE DI STAMPA TESTO CONTRATTUALE**

Le parti concordano che la ripartizione delle spese di stampa del testo contrattuale saranno ripartite secondo il seguente criterio:

- la carta sarà a carico della RSU
- la stampa sarà a carico Azienda

Cologno Monzese, 25 giugno 2004

**ALLEGATO 1**  
**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**25 GIUGNO 2004**

**DECLARATORIA: OPERAIO DI 6° LIVELLO**

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.

Rientrano nelle attribuzioni del presente profilo il coordinamento delle attività di altri lavoratori oppure una rilevabile autonomia operativa, intesa come relativa capacità di scelta relativamente alle modalità di esecuzione dell'attività assegnata.

**ALLEGATO 2**  
**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**25 GIUGNO 2004**

**CALCOLO INDICE DI QUALITA' DA APPLICARSI PER LA  
DETERMINAZIONE PREMIO DI RISULTATO DI CUI AL PUNTO**

**1. PREMESSA**

La metodologia utilizzata riprende ed attualizza quella utilizzata per il precedente Contratto Interno in data luglio 2000.

Il principio generale alla base della definizione di un INDICE DI QUALITA' da utilizzarsi in sede di determinazione dell'importo del Premio di Risultato rimane immutato.

L'INDICE è riferito non solo alla qualità del prodotto SIAE ma anche alla qualità dell'ORGANIZZAZIONE ed alla sua capacità di soddisfare le richieste di qualità del Cliente.

In concreto l'INDICE tiene conto:

- della qualità che il Cliente percepisce (quindi **AFFIDABILITA'** dei nostri apparati)
- di quanto siamo capaci di intercettare i difetti del prodotto in fabbrica (quindi **DIFETTOSITA'** residua al **COLLAUDO FINALE**)
- di quanto siamo capaci di **MIGLIORARE** il nostro **SISTEMA QUALITA'** (quindi capacità di concretizzare le azioni correttive)

I criteri operativi per la determinazione degli indicatori sono stati adeguati in funzione dell'evoluzione delle famiglie di prodotto.

La quota variabile del salario relativa alla 'Qualità' viene così ripartita con riferimento alle tre voci di cui sopra:

	<b>QS<sub>AFF</sub></b>	<b>QS<sub>DIF</sub></b>	<b>QS<sub>SQ</sub></b>
<b>ASSOCIATI A A:</b>	<b>AFFIDABILITA' APPARATI IN CAMPO</b>	<b>DIFETTOSITA' AL COLLAUDO FINALE</b>	<b>MIGLIORAMENTO SISTEMA QUALITA'</b>
	<b>30 %</b> del totale relativo alla QUALITA'	<b>40 %</b> del totale relativo alla QUALITA'	<b>30%</b> del totale relativo alla QUALITA'

## 2. AFFIDABILITA' DEGLI APPARATI

L'affidabilità degli apparati è il risultato finale di un corretto processo di progettazione, ingegnerizzazione, produzione in senso stretto nonché dell'adeguata progettazione e realizzazione delle soluzioni impiantistiche.

Il tasso di guasto annuale (**AFR** – annual failure rate) degli apparati in campo è l'indicatore scelto e preferito al classico MTBF: è di immediata comprensione e soprattutto prescinde da stime delle vite operative degli apparati.

Il tasso di guasto è definito come rapporto tra il numero di guasti confermati in campo in un certo periodo e la base installata media in quello stesso periodo.

La tabella che segue sono riportati, per le tre linee di prodotto:

- a) i valori consolidati del tasso guasto negli anni 2001-2003
- b) gli obiettivi per il periodo 2004-2006

## TABELLA I

### TASSO DI GUASTO APPARATI IN CAMPO

PRODOTTO	VALORI CONSOLIDATI IN PASSATO			OBIETTIVI ( $OBJ_{AFR}$ )		
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
PDH-EL	2,92	2,42	1,95	1,90	1,80	--
SDH-US	--	12,3	4,7	4,00	3,00	2,00
PDH-AL	--	--	--	--	2,00	1,80

Il valore di **AFR** consuntivato annualmente per ciascuna linea di prodotto è confrontato con il rispettivo target: in funzione dello scostamento dal target è determinata la corrispondente percentuale della quota assegnata secondo TABELLA II.

## **TABELLA II**

AFR A CONSUNTIVO	% della QUOTA ASSEGNATA (Q)
AFR inferiore $OBJ_{AFR} +20\%$	120%
AFR compresa tra $OBJ_{AFR} +20\%$ ed $OBJ_{AFR} -5\%$	100%
AFR compresa tra $OBJ_{AFR} -5\%$ ed $OBJ_{AFR} -15\%$	80%
AFR compresa tra $OBJ_{AFR} -15\%$ ed $OBJ_{AFR} -30\%$	40%
AFR compresa tra $OBJ_{AFR} -30\%$ ed $OBJ_{AFR} -50\%$	20%
AFR superiore a $OBJ_{AFR} -50\%$	0

Si ottengono pertanto tre valori di **Q** per le tre linee di prodotto:

$$Q_{EL} \quad Q_{US} \quad Q_{AL}$$

I tre valori vengono mediati con media 'pesata' in funzione del numero di unità in campo per ciascuna linea di prodotto:

$$Q_{TOT} = \frac{Q_{EL} \times N_{EL} + Q_{US} \times N_{US} + Q_{AL} \times N_{AL}}{N_{EL} + N_{US} + N_{AL}}$$

dove:

$N_{EL}$  = numero unità in campo serie EL a fine anno

$N_{US}$  = numero unità in campo serie US a fine anno

$N_{AL}$  = numero unità in campo serie AL a fine anno

$Q_{TOT}$  rappresenta la percentuale di  $QS_{AFF}$  assegnata.

## 2. DIFETTOSITA' AL COLLAUDO FINALE

Una bassa difettosità al Collaudo Finale è indice di un processo sotto controllo e quindi di un'organizzazione della produzione che ha saputo ben strutturarsi anche introducendo opportuni controlli nelle fasi più a monte del processo stesso.

L'indicatore è un valore cumulativo per le tre linee di prodotto, definito come

$$D_{FINALE} = \frac{D_{FIN}}{NF_{FIN}}$$

dove:

$D_{FIN}$  = numero di unità difettose al collaudo finale (EL+US+AL)

$NF_{FIN}$  = numero unità (EL + US + AL) collaudate al 'finale'

In TABELLA III sono definiti:

- consuntivo 2003 (per la sola serie EL)
- obiettivi per il periodo 2004-2006 (per EWL + US + AL)

### TABELLA III

CONSUNTIVO 2003 (solo EL)	OBIETTIVI ( $OBJ_{FIN}$ )		
	2004	2005	2006
7,6%	9 %	8 %	7 %

Il valore  $D_{FINALE}$  viene confrontato con l'obiettivo per l'anno ( $OBJ_{DIF}$ ) e la quota di  $QS_{DIF}$  come da TABELLA IV:

## TABELLA IV

<b>D<sub>FINALE</sub> A CONSUNTIVO</b>	<b>QUOTA ASSEGNATA</b>
<b>DIF</b> inferiore <b>OBJ<sub>DIF</sub> -20%</b>	<b>120% di QS<sub>DIF</sub></b>
<b>DIF</b> compresa tra <b>OBJ<sub>DIF</sub> -20%</b> ed <b>OBJ<sub>DIF</sub> +5%</b>	<b>100% di QS<sub>DIF</sub></b>
<b>DIF</b> compresa tra <b>OBJ<sub>DIF</sub> +5%</b> ed <b>OBJ<sub>DIF</sub> +15%</b>	<b>80% di QS<sub>DIF</sub></b>
<b>DIF</b> compresa tra <b>OBJ<sub>DIF</sub> +15%</b> ed <b>OBJ<sub>DIF</sub> +30%</b>	<b>40% di QS<sub>DIF</sub></b>
<b>DIF</b> compresa tra <b>OBJ<sub>DIF</sub> +30%</b> ed <b>OBJ<sub>DIF</sub> +50%</b>	<b>20% di QS<sub>DIF</sub></b>
<b>DIF</b> superiore a <b>OBJ<sub>DIF</sub> +50%</b>	<b>0</b>

### 3. MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA QUALITA'

La Qualità Totale è il risultato di un processo di progressiva ottimizzazione di procedure operative e modalità organizzative che deve vedere nell'Assicurazione Qualità l'Ente di guida/controllo, ma come protagonisti ed elementi propulsori i reparti ai quali è demandato il compito di attuare i necessari interventi correttivi, nell'ottica del 'continuo miglioramento'.

Questo indicatore si fonda sull'ipotesi di target medio di tre mesi per la 'chiusura' delle azioni correttive assegnate nel corso delle Visite Ispettive Interne a cura di AQ.

Operativamente l'indicatore è calcolato nel seguente modo:

Sono dati:

**N<sub>AS</sub>** = numero di azioni correttive assegnate nell'anno a fronte delle Visite Ispettive Interne pianificate ed eseguite da Assicurazione Qualità

**N<sub>CH</sub>** = numero delle azioni correttive "chiusure" entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo.

Il rapporto  $N_{CH} / N_{AS}$  viene confrontato con l'obiettivo dell' 80% ed assegnata la quota di **QS<sub>SQ</sub>** come da tabella che segue:

**TABELLA V**

<b>valore <math>N_{CH} / N_{AS}</math> calcolato</b>	<b>QUOTA ASSEGNATA</b>
<b>&gt; 90%</b>	<b>120% di <math>QS_{SQ}</math></b>
<b>dal 75% all' 90%</b>	<b>100% di <math>QS_{SQ}</math></b>
<b>dal 65% al 75%</b>	<b>80% di <math>QS_{SQ}</math></b>
<b>dal 50% al 65%</b>	<b>40% di <math>QS_{SQ}</math></b>
<b>&lt; 50%</b>	<b>0</b>

## **6. RAPPORTO TRIMESTRALE**

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