

VERBALE DI ACCORDO

Bentivoglio, 19/06/2001

tra

Marposs S.p.A.

e

R.S.U. assistite da FIOM/CGIL

Si è convenuto il seguente Accordo integrativo aziendale:

Con la stipula del presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto che, applicando quanto previsto dall'art. 9 Disciplina Generale del vigente C.C.N.L., intendono instaurare un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costruttivo fra le Parti, finalizzato al conseguimento di migliori risultati economici e produttivi per l'Azienda e migliori condizioni complessive per le Lavoratrici e i Lavoratori.

FORMAZIONE

Le Parti convengono che la formazione è un elemento essenziale per gli obiettivi di miglioramento aziendale.

Coerentemente con i precedenti accordi e con quanto previsto dal C.C.N.L. - Disciplina Generale Sez 1^ Art. 4 "Formazione Professionale" e Disciplina Generale Sez.3^ Art. 29 "Diritto allo studio" – le Parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa.

Le Parti concordano che:

- Dal mese di Ottobre 2001 i lavoratori saranno informati dall'Azienda dei corsi disponibili tramite affissione in bacheca e, non appena possibile, in formato elettronico. Dal 2002 questa informazione sarà data di norma entro il mese di Ottobre.
- I lavoratori potranno fare richiesta di iscrizione ai corsi direttamente all'Education.
- Le richieste di corsi non disponibili dovranno essere invece inoltrate dal lavoratore al proprio responsabile e, per conoscenza, all'Education.
- Entro il mese Ottobre 2001 Education predisporrà la modulistica necessaria per le richieste.
- Entro due mesi dalla presentazione della domanda sarà fornita informazione sulla sua accettazione oppure sulle motivazioni che comportino la non iscrizione al corso o la non schedulazione.

- Detta informazione o le motivazioni verranno fornite dal responsabile del lavoratore.
- Di norma alla fine di ogni anno solare, su richiesta del lavoratore e per suo uso esclusivo, l'Azienda consegnerà una scheda contenente le attività formative svolte, purché gestite dall'Azienda stessa.
- Fatte salve le esigenze formative dell'Azienda, su richiesta di una delle Parti, in appositi incontri si potranno valutare ulteriori necessità. Si potranno altresì concordare progetti di formazione per i quali richiedere finanziamenti con fondi pubblici.

Modalità e orari dei corsi

I corsi di addestramento, di formazione a contenuto tecnico e aggiornamento professionale direttamente inerenti all'attività svolta avverranno di norma durante l'orario di lavoro.

In caso di eventuali accertate difficoltà a rendere compatibili i corsi con le esigenze produttive gli stessi, previo accordo, potranno essere anche in parte fuori dal normale orario di lavoro; le ore eccedenti dedicate alle attività formative saranno trattate secondo quanto stabilito dal C.C.N.L. e dalla normale prassi aziendale.

I corsi di formazione organizzati in accordo tra Azienda ed R.S.U., non rientranti nell'elenco dei corsi disponibili, si svolgeranno fuori dell'orario di lavoro e senza alcuna retribuzione.

L'organizzazione e lo svolgimento dei suddetti corsi è subordinata all'ottenimento di finanziamenti pubblici a copertura dell'intervento formativo.

PERCORSI PROFESSIONALI

Al fine di valorizzare e utilizzare al massimo le competenze acquisite, per favorire la mobilità professionale e nuove opportunità di lavoro, l'Azienda ribadisce che le nuove assunzioni continueranno ad essere precedute da verifiche della possibilità d'utilizzo di professionalità già esistenti in azienda.

Per una migliore informazione nei confronti dei possibili interessati, le Parti concordano che dal mese di Settembre 2001 l'Azienda informerà, tramite affissione in bacheca e, non appena possibile, in formato elettronico, tutti i dipendenti sulle nuove assunzioni da effettuare e sui requisiti necessari per potervi accedere; i dipendenti in possesso di tali requisiti e che intendessero proporsi per le posizioni aperte, dovranno compilare un apposito modulo da ritirare e riconsegnare presso l'Ufficio Personale. Ai lavoratori che avranno fatto domanda sarà data risposta entro due mesi da parte del diretto responsabile.

PROFESSIONALITA'

Le Parti concordano che le regole di riconoscimento della professionalità debbano basarsi su un'accurata analisi di quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L., sia in ordine alle declaratorie in esso contenute sia alle specifiche esemplificazioni dei profili professionali.

Le Parti concordano di istituire una Commissione bilaterale con il compito di valutare e, se del caso, ridefinire le esemplificazioni dei profili professionali aziendali nelle aree: commerciale, qualità, officina, collaudo elettronico CPP.

Nella realtà aziendale esistono inoltre attività riferite a funzioni diverse e che non trovano riferimento preciso nelle esemplificazioni dei profili professionali del C.C.N.L. e dei precedenti accordi aziendali:

le attività che si svolgono nei MAS, nelle aree di programmazione e di approvvigionamento. Per tali attività verranno scritte le corrispondenti esemplificazioni professionali.

I criteri con cui verranno definite le esemplificazioni dei nuovi profili professionali si intendono quelli contemplati dal C.C.N.L.

Le Parti concordano inoltre sull'opportunità di accorpate le declaratorie relative al 5° livello superiore, definite nell'allegato 2 dell'accordo del 18.05.1976.

Regole costitutive ed applicative della commissione bilaterale.

La Commissione

- è formata da un massimo di 8 componenti, di cui 4 rappresentanti della Direzione Aziendale. e 4 della R.S.U./O.S.
- non ha funzione deliberante
- si incontra in orario di lavoro per un massimo di 50 ore l'anno

La R.S.U. può contattare i singoli lavoratori interessati in orario di lavoro solo previo accordo con la Direzione Aziendale e per un massimo di un'ora per ogni autorizzazione. Tale ora sarà retribuita per il singolo lavoratore mentre andrà a scalare dal monte ore di permessi sindacali per i componenti della R.S.U.

Le Parti concordano che al termine del mandato della Commissione si procederà a verifica congiunta sul lavoro svolto, sulla sua applicazione e sull'opportunità di sviluppo per altre aree.

LAVORO FEMMINILE

L'Azienda si rende disponibile al confronto con la R.S.U. per individuare, se necessario, interventi volti a rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione di pari opportunità.

L'Azienda si rende altresì disponibile a valutare progetti di "Azioni Positive" come previsto dalla legge 125 art. 1, 2, 3 e volti a favorire la crescita professionale del personale femminile.

L'attuazione dei progetti sarà supportata da finanziamenti pubblici.

PART TIME

Fermo restando quanto già definito al riguardo dal C.C.N.L. e dai precedenti accordi aziendali, l'Azienda si dichiara disponibile ad estendere, su base volontaria, l'orario di lavoro a tempo parziale a 6 ore di lavoro giornaliero, quale modalità aggiuntiva a quella già in essere e consistente in 4 ore giornaliere di lavoro.

Si conviene inoltre che, alla luce delle richieste di trasformazione dell'orario da 4 a 6 ore giornaliere che dovessero pervenire, le Parti procederanno ad una analisi annuale per verificare l'eventuale possibilità di innalzare la percentuale dei dipendenti fruitori/trici del part time stesso.

La prima verifica si terrà nel mese di Aprile del 2002.

PERMESSI e ASPETTATIVE

Nell'ambito delle reciproche autonomie, al fine di armonizzare l'interpretazione e di conseguenza l'applicazione di leggi, C.C.N.L. e accordi di nuova stesura, le Parti si incontreranno in un confronto costruttivo per evitare, per quanto possibile, difficoltà di comprensione da parte dei lavoratori.

SANITÀ INTEGRATIVA

L'Azienda si dichiara disponibile ad affrontare per il futuro il tema della sanità integrativa nel quadro di eventuali leggi e/o accordi, nel rispetto delle compatibilità economiche e senza riserve di principio nei confronti di alcun fondo (ad esempio il costituendo "Fondo Territoriale FIM-FIOM-UILM").

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, preso atto del contenuto del vigente C.C.N.L. Metalmeccanici in materia di contrattazione di secondo livello, concordano l'istituzione per il quadriennio 2001-2004 di un "Premio di Risultato" da erogarsi al conseguimento dei risultati e nella misura degli importi lordi specificati nelle tabelle allegate.

Le Parti hanno individuato i seguenti indicatori come elementi di verifica dell'andamento aziendale a cui correlare erogazioni salariali; le erogazioni si riferiscono ai risultati da ottenersi nei periodi di riferimento:

a) MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE ISO 9000

Erogazione annuale 2001 Lit. 800.000 riparametrate al 4° livello della scala parametrica del vigente C.C.N.L., relative all'anno 2001

Erogazione annuale dal 2002 € 413 riparametrati al 4° livello della scala parametrica del vigente C.C.N.L., relativi all'anno di erogazione (dunque a titolo di anticipo sul risultato da conseguire nell'anno di erogazione)
€ 207 non riparametrati relativi all'anno precedente (dunque a titolo di consuntivo sul risultato ottenuto nell'anno precedente a quello di erogazione)

b) PRODUTTIVITÀ COMPLESSIVA AZIENDALE - P.C.A. (rapporto fatturato €/dipendenti)

Premio annuale erogabile dal 2002, relativamente al risultato conseguito nell'anno precedente a quello di erogazione:

| | PCA<85.215 € | PCA≥85.215 € PCA<86.765 € | PCA≥86.765 € PCA<95.545 € | PCA≥95.545 € PCA<101.226 € | PCA≥101.226 € |
|--|--------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------|
| Premio riparametrato al 4° livello (€) | Assente | 516 | 516 | 516 | 516 |
| Premio non riparametrato (€) | Assente | Assente | 393 | 506 | 620 |

A chiarimento della prima riga della tabella, si specifica che, in conseguenza del raggiungimento di una PCA pari a 85.215 €/dipendente, verrà corrisposto un premio di risultato pari a 516 € lordi

riparametrati al 4° livello della scala parametrica del vigente C.C.N.L., la cui definizione deriva da quanto concordato per gli anni precedenti, superando ogni precedente accordo.

Le Parti, dal Giugno 2003, effettueranno una verifica dell'andamento complessivo dei programmi concordati, del livello di consolidamento degli obiettivi e dei risultati conseguiti. Quanto sopra sarà base di riferimento utile alla ridefinizione del premio di risultato per la successiva contrattazione aziendale, come previsto dall'articolo 38 della D.G. del C.C.N.L.

Quale evento straordinario, insieme alla mensilità relativa a Giugno 2001, verranno erogate Lit. 500.000 pari a € 258,23 a titolo di acconto sul premio di risultato erogabile nel 2002, relativo al risultato conseguito nel 2001.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano che un uso corretto degli istituti dei permessi per visite mediche e dei permessi fino a 2 giorni per malattia non certificata è di interesse comune.

Dichiarano altresì la disponibilità ad incontrarsi, se del caso, per analizzare eventuali usi impropri o distorti dei sopracitati istituti e ad agire di conseguenza, individuando le soluzioni per evitare il loro ripetersi.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'AZIENDA

LA R.S.U.

L.A. FIOM-CGIL / FIM-CISI / UILM-UIL

a) PREMIO per MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE ISO 9000

Il premio viene erogato dal 2002:

- Mese di erogazione: mese del superamento della verifica effettuata dell'Ente di certificazione

Tabella dettagliata degli importi:

| livello | Quota riparametrata al 4° livello | Quota non riparametrata |
|---------|-----------------------------------|-------------------------|
| 2 | 338 € | 207 € |
| 3 | 387 € | 207 € |
| 4 | 413 € | 207 € |
| 5 | 460 € | 207 € |
| 5S | 503 € | 207 € |
| 6 | 562 € | 207 € |
| 7-Q | 631 € | 207 € |

b) PRODUTTIVITÀ COMPLESSIVA AZIENDALE - P.C.A. (rapporto fatturato/dipendenti)

Il parametro viene calcolato con i seguenti valori:

- Fatturato: valore di bilancio dell'anno di riferimento, deflazionato su base 2000
- N° dipendenti: media dipendenti al 15 di ogni mese
- Mese di erogazione: busta paga relativa al mese di Giugno dell'anno seguente a quello di riferimento

L'Azienda ha fornito a RSU e OO.SS. i dati storici del PCA per gli anni dal 1995 al 2000.

Di seguito si riportano gli importi esplosi per i differenti PCA realizzati nell'anno di riferimento.

Tabella dettagliata degli importi con PCA ≥ 85.215 e < 86.765 €/dipendente:

| livello | Quota riparametrata al 4° livello | Quota non riparametrata |
|---------|-----------------------------------|-------------------------|
| 2 | 422 € | Assente |
| 3 | 484 € | Assente |
| 4 | 516 € | Assente |
| 5 | 575 € | Assente |
| 5S | 629 € | Assente |
| 6 | 702 € | Assente |
| 7-Q | 789 € | Assente |

Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 86.765 e < 95.545 €/dipendente:

| livello | Quota riparametrata al 4° livello | Quota non riparametrata |
|---------|-----------------------------------|-------------------------|
| 2 | 422 € | 393 € |
| 3 | 484 € | 393 € |
| 4 | 516 € | 393 € |
| 5 | 575 € | 393 € |
| 5S | 629 € | 393 € |
| 6 | 702 € | 393 € |
| 7-Q | 789 € | 393 € |

 Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 95.545 e < 101.226 €/dipendente:

| livello | Quota riparametrata al 4° livello | Quota non riparametrata |
|---------|-----------------------------------|-------------------------|
| 2 | 422 € | 506 € |
| 3 | 484 € | 506 € |
| 4 | 516 € | 506 € |
| 5 | 575 € | 506 € |
| 5S | 629 € | 506 € |
| 6 | 702 € | 506 € |
| 7-Q | 789 € | 506 € |

 Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 101.226 €/dipendente:

| livello | Quota riparametrata al 4° livello | Quota non riparametrata |
|---------|-----------------------------------|-------------------------|
| 2 | 422 € | 620 € |
| 3 | 484 € | 620 € |
| 4 | 516 € | 620 € |
| 5 | 575 € | 620 € |
| 5S | 629 € | 620 € |
| 6 | 702 € | 620 € |
| 7-Q | 789 € | 620 € |

I premi sono definiti nel loro ammontare complessivo e onnicomprensivo di ogni eventuale incidenza sugli istituti retributivi di origine legislativa e contrattuale già considerata in sede di quantificazione.

Gli importi dei premi erogati saranno considerati ai soli fini del TFR.

I premi annuali, da corrispondere nel mese stabilito dall'Accordo e successivo all'esercizio di riferimento (per tale intendendosi l'esercizio con inizio all'1 gennaio di ogni anno e termine al 31 dicembre dell'anno medesimo), saranno riferiti al servizio prestato e pertanto saranno attribuiti a coloro che sono in forza all'atto dell'erogazione.

Il premio sarà erogato altresì a coloro che, nel corso dell'esercizio di riferimento, abbiano cessato il rapporto di lavoro, per dimissioni, per pensionamento o, assunti con contratto a termine, per scadenza del termine pattuito; ad essi, nonché agli assunti nel corso

dell'esercizio di riferimento, il Premio sarà erogato in misura percentualmente corrispondente al periodo di dipendenza dall'Azienda, considerandosi come mese intero la frazione di esso superiore a 15 giorni ed ai lavoratori part-time in misura proporzionale all'orario relativo.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, periodo di astensione per maternità, ferie, permessi retribuiti sono considerati utili ai fini della maturazione del diritto.

Le aspettative non retribuite, i permessi non retribuiti ed il servizio militare non sono considerati utili ai fini della maturazione del diritto.

Riportiamo di seguito la conversione in lire delle tabelle relative alla parte economica presenti nell'**Allegato 1** dell'**Accordo**:

MANTENIMENTO ISO9000 - Tabella dettagliata degli importi:

| livello | Quota riparametrata al 4° liv. | Quota non riparametrata |
|---------|--------------------------------|-------------------------|
| 2 | 653.500 Lit. | 400.000 Lit. |
| 3 | 748.500 Lit. | 400.000 Lit. |
| 4 | 800.000 Lit. | 400.000 Lit. |
| 5 | 890.000 Lit. | 400.000 Lit. |
| 5S | 974.500 Lit. | 400.000 Lit. |
| 6 | 1.087.500 Lit. | 400.000 Lit. |
| 7-Q | 1.222.500 Lit. | 400.000 Lit. |

PRODUTTIVITÀ - Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 165 e $<$ 168 Mlit.:

| livello | Quota riparametrata al 4° liv. | Quota non riparametrata |
|---------|--------------------------------|-------------------------|
| 2 | 817.500 Lit. | Assente |
| 3 | 936.500 Lit. | Assente |
| 4 | 1.000.000 Lit. | Assente |
| 5 | 1.112.500 Lit. | Assente |
| 5S | 1.218.500 Lit. | Assente |
| 6 | 1.359.000 Lit. | Assente |
| 7-Q | 1.528.000 Lit. | Assente |

PRODUTTIVITÀ - Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 168 e $<$ 185 Mlit.:

| livello | Quota riparametrata al 4° liv. | Quota non riparametrata |
|---------|--------------------------------|-------------------------|
| 2 | 817.500 Lit. | 760.000 Lit. |
| 3 | 936.500 Lit. | 760.000 Lit. |
| 4 | 1.000.000 Lit. | 760.000 Lit. |
| 5 | 1.112.500 Lit. | 760.000 Lit. |
| 5S | 1.218.500 Lit. | 760.000 Lit. |
| 6 | 1.359.000 Lit. | 760.000 Lit. |
| 7-Q | 1.528.000 Lit. | 760.000 Lit. |

PRODUTTIVITÀ - Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 185 e $<$ 196 Mlit.:

| livello | Quota riparametrata al 4° liv. | Quota non riparametrata |
|---------|--------------------------------|-------------------------|
| 2 | 817.500 Lit. | 980.000 Lit. |
| 3 | 936.500 Lit. | 980.000 Lit. |
| 4 | 1.000.000 Lit. | 980.000 Lit. |
| 5 | 1.112.500 Lit. | 980.000 Lit. |
| 5S | 1.218.500 Lit. | 980.000 Lit. |
| 6 | 1.359.000 Lit. | 980.000 Lit. |
| 7-Q | 1.528.000 Lit. | 980.000 Lit. |

PRODUTTIVITÀ - Tabella dettagliata degli importi con PCA \geq 196 Mlit.:

| livello | Quota riparametrata al 4° liv. | Quota non riparametrata |
|---------|--------------------------------|-------------------------|
| 2 | 817.500 Lit. | 1.200.000 Lit. |
| 3 | 936.500 Lit. | 1.200.000 Lit. |
| 4 | 1.000.000 Lit. | 1.200.000 Lit. |
| 5 | 1.112.500 Lit. | 1.200.000 Lit. |
| 5S | 1.218.500 Lit. | 1.200.000 Lit. |
| 6 | 1.359.000 Lit. | 1.200.000 Lit. |
| 7-Q | 1.528.000 Lit. | 1.200.000 Lit. |

Dichiarazione a verbale della FIOM territoriale

Nel ritenere impegnativo e vincolante quanto previsto nel presente verbale di accordo, la FIOM intende tuttavia precisare che il tema relativo al consolidamento resta una prerogativa ed un obiettivo da definire ulteriormente e perseguire nell'ambito delle future verifiche.

Per la FIOM