

CONTRATTO AZIENDALE PER I LAVORATORI DEL GRUPPO ACC

Oggi, 25 marzo 2005, a Pordenone si sono incontrati:

- il Gruppo A.C.C. , rappresentato da Paolo Candotti, Daniela De Martin, Alessandra Scagnol, in una con le Società italiane A.C.C. p.A., Elettromeccanica p.A., rappresentate da Dario Andrin, Andrea Peressutti, Michela Perin, Claudio Nespolo, assistiti dall'Unione Industriali di Pordenone, rappresentata da Giuseppe Del Col, dall'Associazione Industriali di Belluno, rappresentata da Angelo Tolotti e Sonia Cossalter, e dall'Associazione Industriali di Rovigo, rappresentata da Antonio Nalin,

e

- le OO.SS.LL. nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Renzo Corrà, Antonio Aldighetti, Flavio Vallan e Walter Sperotto, in una con le OO.SS.LL. provinciali Fim-Fiom-Uilm di Pordenone rappresentate da Cristiano Pizzo, Bruno Bazzo, Laura Calandro, Roberto Zaami, di Rovigo rappresentate da Nicola Panarella, Celeste Bigoni, Opellio Bolognesi, e di Mel rappresentate da Bruno Deola, Luca Zuccolotto e Paolo Da Lan, e con le R.S.U. degli stabilimenti di Pordenone, Mel e Rovigo così come da sottoscrizione,

e hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo aziendale di lavoro

Paul Gobet

John

Bruno del Sol

Arthur Thelen

Topic: Goolter

John H. —

October

Alessandro Scognamiglio

Maribor

PREAMBOLO - POLITICA INDUSTRIALE – OCCUPAZIONE

1. Il Gruppo ACC è stato creato per raccogliere e sviluppare l'eredità dello "spin – off" della Divisione Componenti di Electrolux.

Nel 2002 ACC ha acquistato da Electrolux la Divisione Motori - "Sole Spa" - e nell'Agosto 2003 ha consolidato il proprio sviluppo nel mercato della componentistica attraverso l'acquisizione della Divisione Compressori - "Elettromeccanica Spa" .

Tale piano di acquisizione è ispirato da un ambizioso progetto industriale: la costituzione di un Gruppo Industriale capace di offrire una gamma completa di componenti e sistemi integrati per apparecchiature di utilizzo domestico, industriale e commerciale.

ACC è oggi uno dei maggiori produttori mondiali di componentistica per elettrodomestici. Il fatturato del Gruppo raggiunge ca 800 milioni di Euro, 35% Motori e 65% compressori, per un volume annuo pari a oltre 33 milioni di unità. Conta 7000 dipendenti dislocati in 10 stabilimenti produttivi in 6 paesi (Italia 3, Austria, Germania, Spagna 2, Ungheria, Cina 2 joint ventures).

Detiene il 18% del mercato mondiale dei compressori "domestici" e il 29% del mercato mondiale dei motori per il lavaggio. Annovera fra i propri i principali produttori di elettrodomestici quali Electrolux, Whirlpool, Merloni, etc.

ACC è organizzata in tre aree di attività, ciascuna delle quali ha come oggetto la progettazione, produzione e commercializzazione di parti per elettrodomestici e apparecchiature industriali:

A. ACC Compressors Household

- Compressori per la refrigerazione domestica (stabilimenti di Mel (BL); Rovigo; Austria; Spagna; Cina)

B. ACC Compressors Commercial

- Compressori per la refrigerazione commerciale (Spagna)

C. ACC Motors

- Motori per lavatrici e lavastoviglie
- Motori per asciugatrici
- Motori per applicazioni industriali (stabilimenti a Pordenone; Ungheria; Germania)

L'Headquarter è sito in Pordenone e in Italia sono complessivamente occupate quasi 2000 persone.

2. Il Gruppo si è posto l'obiettivo di incrementare, nell'arco temporale del prossimo decennio, le proprie quote di mercato rispettivamente di 4 punti nel mercato dei compressori e di 2 punti in quello dei motori.

Per conseguire tale obiettivo nel corso del 2004 è stato lanciato un Piano Industriale che prevede la realizzazione di investimenti per l'innovazione e la razionalizzazione delle piattaforme di prodotto (60%) e per lo sviluppo della capacità produttiva nei mercati emergenti (East e Far East in particolare) 40%.

Complessivamente il Piano prevede investimenti pari a 200 milioni di Euro concentrati nel periodo 2004 – 2009; circa il 30% di tali investimenti è concentrato negli stabilimenti italiani del Gruppo (Pordenone, Mel (BL) e Rovigo).

Le linee guida e i contenuti di tale piano sono stati illustrati alle Organizzazioni Sindacali in occasione della sessione informativa svolta lo scorso 27 febbraio 2004 nonché delle successive sessioni di approfondimento in sede locale.

3. Un approfondimento particolare meritano i piani per il consolidamento e lo sviluppo industriale dei siti italiani di Mel (BL) e Rovigo per quanto riguarda i compressori e Pordenone per i motori. Per questi stabilimenti sono stati predisposti piani di investimento per complessivi 55 milioni di Euro da realizzarsi nel periodo 2004 – 2009. Gli investimenti saranno finalizzati all' introduzione nei rispettivi processi produttivi di nuove piattaforme di prodotto (due per i Compressori e 2 per i Motori). Tali investimenti, che si aggiungono a quelli dedicati al normale mantenimento dei processi produttivi ed alla sicurezza, rappresentano la condizione essenziale per lo sviluppo strutturale della capacità competitiva dei siti ACC in Italia, paese al quale il Gruppo assegna un ruolo centrale in termini di mantenimento e sviluppo del know-how industriale, di prodotto e di processo, nonché una missione produttiva indirizzata verso i segmenti a più alto valore aggiunto del mercato.
4. In relazione per altro al contesto economico competitivo di riferimento (forte pressione competitiva sul prezzo e sui costi di produzione, elevata influenza delle scelte di allocazione produttiva dei clienti di riferimento) ed alle caratteristiche tecnologiche del settore (forte competizione sulle prestazioni di prodotto, alto peso degli investimenti in innovazione di prodotto e processo) le parti sottolineano come la realizzazione del piano illustrato costituisca la condizione imprescindibile per costruire un potenziale di consolidamento tecnico ed organizzativo dei siti italiani del Gruppo e osservano altresì come la conferma di tale potenziale di consolidamento sia indissolubilmente legata al conseguimento di obiettivi industriali quali:
 1. Alto volume produttivo
 2. Alta qualità e performance di prodotto
 3. Alta qualità ed efficienza di processo
 4. Utilizzo pieno e flessibile delle capacità produttive degli impianti
 5. Valorizzazione della risorsa umana e sviluppo continuo delle competenze professionali.
5. Con l'accordo del 10 gennaio 2005 le parti hanno condiviso la necessità di procedere alla implementazione del Piano d'Investimenti illustrato, con particolare riferimento ai siti di Mel e Rovigo ed hanno concordato circa le modalità di realizzazione di dettaglio di tale piano .
6. L'Azienda conferma che la completa realizzazione del piano di investimenti illustrato nonché la creazione delle più idonee condizioni di competitività industriale oggetto dell'accordo del 10 gennaio 2005 e del presente contratto consentiranno di ottenere il consolidamento industriale dei siti italiani del Gruppo e di assicurare per l'intera durata del presente contratto la tenuta dei complessivi livelli occupazionali.
7. Le parti, avuto riguardo all'esame e alla valutazione degli sviluppi strategici e organizzativi del Gruppo ACC, così come delle condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, e tenuto conto della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, hanno convenuto di stipulare il seguente contratto collettivo di lavoro di secondo livello.

Art.1: Riforma del sistema di relazioni sindacali e di partecipazione

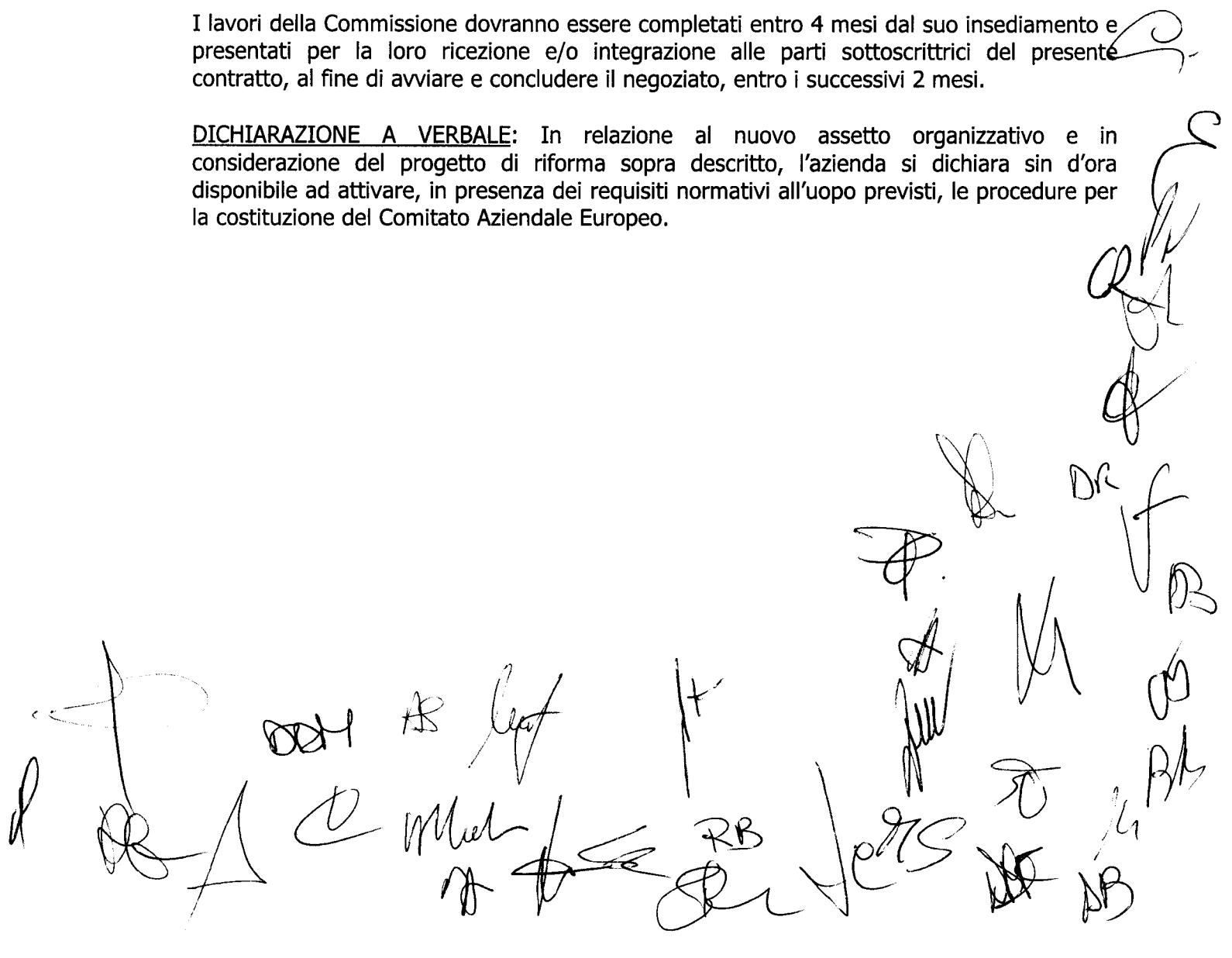
In relazione al nuovo contesto societario ed organizzativo assunto dalle aziende del Gruppo per effetto della cessione ad ACC della divisione componentistica di Electrolux, le parti concordano circa la necessità di riformare e semplificare l'attuale sistema di relazioni industriali del Gruppo sin d'ora indicandone i principali indirizzi:

1. conferma dei principi e dei valori assunti a proprio riferimento dal T.U. 21 luglio 1997, nonché della sua fondamentale architettura di funzionamento istituzionale;
2. semplificazione dell'architettura organizzativa attraverso l'integrazione dei ruoli e delle sedi di confronto (informazione, consultazione e contrattazione) nonché attraverso il rafforzamento della delega alle parti ed alle commissioni a livello locale;
3. semplificazione e conferma delle regole e delle procedure negoziali previste dal T.U. 21 luglio 1997;
4. arricchimento delle forme di consultazione e di coinvolgimento dei lavoratori;
5. valorizzazione e sperimentazione di elementi non solo organizzativi della c.d. "partecipazione diretta".

A tale scopo le parti nomineranno entro e non oltre 2 mesi dall'approvazione del presente contratto una "Commissione istruttoria per la riforma del sistema di relazioni industriali" costituita da 6 esperti di nomina aziendale e da 6 nominati dalle Segreterie Nazionali Fim-Fiom-Uilm .

I lavori della Commissione dovranno essere completati entro 4 mesi dal suo insediamento e presentati per la loro ricezione e/o integrazione alle parti sottoscritte del presente contratto, al fine di avviare e concludere il negoziato, entro i successivi 2 mesi.

DICHIARAZIONE A VERBALE: In relazione al nuovo assetto organizzativo e in considerazione del progetto di riforma sopra descritto, l'azienda si dichiara sin d'ora disponibile ad attivare, in presenza dei requisiti normativi all'uopo previsti, le procedure per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo.



Art.2: Contratti individuali di lavoro.

Le parti, con riferimento alle finalità ed ai contenuti della politica industriale del Gruppo, così come descritti nel Preambolo del presente contratto, concordano nel ritenere il contratto di lavoro a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento per le aziende del Gruppo.

In particolare le parti condividono che il rafforzamento di detta tipologia contrattuale risponde all'opportunità di meglio coniugare le esigenze individuali di radicamento occupazionale e quelle aziendali di consolidamento e sviluppo della professionalità lungo le due direttive fondamentali che caratterizzano la politica industriale del Gruppo: qualità e innovazione tecnologica ed organizzativa.

Le parti concordano altresì circa l'utilizzo di tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato e/o di diverse articolazioni temporali di detto contratto, sia per meglio rispondere alle necessità di articolazione flessibile dell'attività produttiva richiesta dal mercato, sia per meglio favorire l'inserimento o il reinserimento, lo sviluppo e/o la riconversione professionale di nuovi assunti in azienda.

In particolare rispondono al primo obiettivo le seguenti tipologie contrattuali:

- ❖ contratto a tempo determinato
- ❖ contratto di somministrazione a tempo determinato
- ❖ contratto part-time

Rispondono al secondo obiettivo le seguenti tipologie contrattuali:

- ❖ contratto di inserimento
- ❖ contratto di apprendistato professionalizzante
- ❖ tirocini estivi di orientamento

In relazione ad alcune delle tipologie contrattuali sopra indicate, le parti concordano di regolarne patti specifici l'applicazione come di seguito indicato:

Contratti a tempo determinato:

Con riferimento alle necessità di intensificazione temporanea dell'attività produttiva le parti confermano la normativa e la prassi aziendale vigente in materia di contratti a tempo determinato, fatta eccezione per quanto previsto all'art. 22) Accordo 6 dicembre 1997 in materia di tetti percentuali agibili, per la regolazione dei quali si rimanda agli ultimi due commi del presente articolo.

Le parti concordano che qualora, a livello di sito, si determinassero opportunità occupazionali a tempo indeterminato, tali opportunità saranno offerte prioritariamente ai lavoratori precedentemente assunti a tempo determinato in funzione dei seguenti criteri:

- ❖ maggiore anzianità di servizio maturata in virtù della successione di più contratti a tempo determinato fino a un massimo di 24 mesi complessivi;

- ❖ possesso di conoscenze/competenze tecniche riferibili a posizioni di lavoro a contenuto c.d. "non standard" e di difficile reperimento sul locale mercato del lavoro.

Laddove non fosse possibile, a causa del basso turnover occupazionale e/o in relazione ai fabbisogni programmati dei volumi produttivi, un graduale radicamento occupazionale dei lavoratori di cui al presente articolo, nel rispetto dei criteri stabiliti al precedente paragrafo, le parti si incontreranno a livello di sito per esaminare possibili percorsi alternativi.

Contratti part-time.

- ❖ Le parti, nella condivisa valutazione che l'espansione del lavoro a tempo parziale, con particolare riguardo alle donne e ai 55-64enni, sia condizione ineludibile per conseguire l'obiettivo del consolidamento e del miglioramento dell'occupazione (in ispecie nelle aree territoriali nelle quali insistono i principali insediamenti industriali del Gruppo), si impegnano a raggiungere, a livello medio di Gruppo e alla fine del periodo di validità del presente c.c.a.l., un tasso di lavoratori in forza con contratti a tempo parziale pari al 7% del totale degli occupati a tempo pieno.

A tal fine, viene attivata una Commissione ad hoc, che potrà avvalersi del contributo di esperti sia aziendali sia sindacali, con il compito di introdurre in via sperimentale negli stabilimenti del Gruppo forme di organizzazione del lavoro funzionali a promuovere la prestazione in part-time. La Commissione potrà avvalersi dei contributi delle Commissioni paritetiche attive a livello di stabilimento ed avrà il compito di definire entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una griglia tecnica di ipotesi di intervento da sottoporre alle parti sottoscritte.

La griglia tecnica sarà valutata dalle parti sottoscritte, le quali sceglieranno il sito dove avviare la sperimentazione operativa e gestionale, cureranno il costante monitoraggio del laboratorio organizzativo e procederanno alla diffusione del modello così individuato e messo a punto.

Le parti si confermano che la sperimentazione dovrà favorire approcci personali flessibili e coerenti con gli articolati progetti di vita dei lavoratori e consentire il rafforzamento di adeguati standard competitivi in termini di produttività e di costo.

Alla Commissione sopra indicata viene altresì affidato il compito di redigere una proposta di regolamentazione delle clausole elastiche o flessibili applicabili ai lavoratori con orario part-time, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Contratti a tempo parziale ciclico

- ❖ Le parti condividono l'opportunità che a livello locale, una volta constatato - sulla base di adeguate serie storiche - il carattere permanente e strutturale dell'intensificazione dell'attività produttiva in un determinato periodo dell'anno in relazione a taluni prodotti o mercati, si proceda ad attivare in una con le tradizionali strumentazioni congiunturali contratti a tempo indeterminato a tempo parziale ciclico in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 c.c.a.l. 10 novembre 2000.

Nota a verbale:

Le parti si impegnano a verificare a livello di sito con cadenza annuale le dinamiche relative all'occupazione con contratto a tempo parziale, con particolare riguardo alle percentuali di utilizzo e alle tipologie di articolazione temporale della prestazione.

Negli stabilimenti del Gruppo ai lavoratori con contratto a tempo parziale ciclico di cui al presente articolo viene garantita la prelazione nell'assunzione a tempo pieno per mansioni equivalenti a quelle svolte nei periodo di prestazione effettiva.

NOTA A VERBALE: È data facoltà, compatibilmente con le condizioni tecnico-organizzative vigenti nel sito, ai lavoratori a tempo pieno e indeterminato, che ne facciano espressa richiesta scritta, certificata dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle oo.ss.ll., di convertire il loro rapporto in quello regolato dal presente articolo.

Contratti di inserimento:

In coerenza con le linee guida individuate dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, le parti concordano che possono essere attivati contratti di lavoro a tempo pieno o part-time, per personale con qualifica operaia e impiegatizia, articolati come forme specifiche di contratto di inserimento, ex artt. 54 e segg. D.Lgs. 276/2003, per l'attuazione di progetti individuali di inserimento finalizzati all'adeguamento delle competenze professionali dei lavoratori agli specifici contesti lavorativi aziendali e individuati secondo le disposizioni contenute nel presente articolo.

I progetti individuali di inserimento devono essere specificamente indicati nel contratto individuale di lavoro e prevedere la durata del progetto medesimo, le mansioni o funzioni al conseguimento delle quali il progetto è finalizzato, le attività specifiche da svolgere in azienda e in particolare la scansione e la distribuzione di quelle per le quali sarà effettuato un adeguato addestramento o training on the job sulla base delle esperienze/competenze individuali già detenute, il livello di inquadramento iniziale e quello finale e l'orario di lavoro standard (settimanale, mensile, annuale).

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento sarà comunque riconosciuta una categoria di inquadramento non inferiore al 2^o livello previsto dal CCNL vigente.

Il lavoratore ha diritto, per le ore effettive di prestazione, alla remunerazione corrispondente per la categoria di inquadramento, quale discende dall'applicazione degli istituti contrattuali sia nazionali sia aziendali vigenti.

CHIARIMENTI A VERBALE: Le parti predisporranno entro 3 mesi dall'approvazione del presente contratto un apposito catalogo di corsi di formazione, nell'ambito delle aree tematiche (e.g.: informatica, competenze linguistiche, competenze tecniche e "di mestiere") ritenute funzionali all'inserimento e al consolidamento/sviluppo professionale del lavoratore.

DICHIARAZIONE A VERBALE: Le parti si confermano che i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono destinati al radicamento professionale nelle unità del Gruppo attraverso la conversione a tempo indeterminato del loro rapporto, salvo il caso in cui emergano profili di inidoneità soggettiva od oggettiva all'organizzazione aziendale ovvero si verifichino impreviste condizioni di recessione produttiva e di calo occupazionale, previa informazione alle RSU.

Le parti si confermano, alla luce delle dinamiche del mercato del lavoro che connotano le aree di insediamento del Gruppo ACC (basso tasso di occupazione per donne e anziani; crisi aziendali a carattere puntuale), che i contratti di lavoro di cui al presente articolo, e i relativi progetti individuali, sono finalizzati, in particolare, al reinserimento professionale ovvero all'accesso tardivo delle seguenti categorie di persone:

- a) lavoratori con 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- b) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni.

Le parti si impegnano, coinvolgendo nei relativi percorsi le forze sociali, le Regioni, gli Enti locali e ogni altro soggetto competente, ad attivare un monitoraggio costante dell'evoluzione dei contratti di inserimento funzionali al reisamento professionale e all'accesso tardivo alla luce della capacità ricettiva delle strutture industriali del Gruppo e delle dinamiche occupazionali dei territori di riferimento, anche nell'ottica della tempestiva individuazione di opportunità per i segmenti marginali o a rischio del mercato del lavoro.

Tirocini estivi di orientamento

Le parti concordano sull'opportunità che possano essere attivati, previa informazione alle RSU, anche quali occasioni di primo inserimento professionale, tirocini estivi di orientamento e addestramento pratico di cui all'art. 60, D.Lgs. 276/2003.

I tirocini di cui al presente articolo, tenuta in particolare considerazione la durata e la collocazione dei calendari didattici degli istituti tecnico-professionali e degli istituti universitari presenti nei territori di insediamento delle unità del Gruppo, potranno essere attivati nel periodo 1. giugno - 30 settembre di ogni anno.

I curricula degli studenti che hanno svolto un tirocinio di orientamento presso le unità del Gruppo verranno archiviati in un apposito registro che sarà messo a disposizione di tutte le unità nelle fasi di ricerca di personale e lo svolgimento del tirocinio di orientamento viene considerato in questa fase quale percorso preferenziale per l'attivazione di rapporto di lavoro subordinato.

A favore dei tirocinanti vengono erogate borse lavoro nella misura di Euro 500,00 mensili.

Annualmente, alle Segreterie nazionali delle oo.ss.ll. sarà inviato dalla Direzione di Gruppo un rapporto sui tirocini di orientamento.

Alla luce dei fabbisogni storicamente registrati nelle aziende del Gruppo, nonchè delle opportunità di nuovo inserimento generate dall'attivazione delle nuove tipologie contrattuali sopra descritte, le parti concordano che, a livello di sito, le assunzioni attivabili in base alle citate tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato, potranno raggiungere un valore complessivo non superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato.

Previo accordo con le RSU, tale percentuale potrà essere superata sino a un massimo del 24% sulla base di specifiche necessità produttive e di possibili prospettive di consolidamento occupazionale.

Art.3: Orari di lavoro e flessibilità nel rapporto di lavoro

Le parti nella condivisa valutazione che la modulazione flessibile dell'orario di lavoro costituisce una leva competitiva per le aziende del Gruppo, sia per far fronte alle ciclicità stagionali dei mercati di riferimento, sia per rispondere tempestivamente alle variazioni repentine ed imprevedibili della domanda commerciale, concordano che a livello di sito potranno essere attivate dalle Direzioni aziendali, prestazioni collettive a titolo di flessibilità ex art. 6 c.c.a.l. 10 novembre 2000 e/o a titolo di lavoro straordinario ex art. 8 D.S. Parte I, CCNL vigente, fino a un massimo complessivo di:

90 ore con riferimento alle turnazioni al 6x6x3, pari a 30 ore individuali

96 ore con riferimento alle turnazioni all'8x5X3, pari a 32 ore individuali

64 ore con riferimento alle turnazioni all'8x5x2, pari a 32 ore individuali

32 ore con riferimento alle turnazioni "a giornata"

Fermo restando che tali quantità complessive annuali sono disponibili da parte delle Direzioni Aziendali, le sole modalità applicative, la collocazione temporale e la tipologia contrattuale saranno concordate con le rsu e le OO.SS.LL provinciali a livello di stabilimento in occasione della definizione del calendario annuo di lavoro di cui all'art. 2, 3 co. T.U. 21 luglio 1997. In tale sede saranno altresì calendarizzati gli incontri periodici di verifica e aggiornamento dei fabbisogni produttivi così come determinati dalle dinamiche di mercato. Si precisa che il periodo di alta stagionalità in cui vengono normalmente calendarizzate le prestazioni in regime di flessibilità positiva è rispettivamente collocato da settembre a marzo per quanto riguarda lo stabilimento di Pordenone-Comina, da marzo a settembre per quanto riguarda gli stabilimenti di Mel e Rovigo.

Al fine di consentire una tempestiva ed efficace definizione dei programmi produttivi annuali e di periodo e dei relativi fabbisogni di manodopera e di prestazioni in regime di flessibilità e/o straordinario, le sessioni di confronto sul calendario annuo dovranno concludersi entro e non oltre il 31 gennaio di ciascun anno. Le sessioni di aggiornamento periodico dovranno concludersi entro 7 giorni dalla loro convocazione.

Nota a verbale: le parti si danno atto che la distribuzione delle ore di prestazione flessibile-straordinaria attivabili dalle Direzioni Aziendali, è in via normale caratterizzata da una prevalenza delle ore di flessibilità.

Gli strumenti di flessibilità individuati nel presente capitolo trovano la loro normale applicazione su nastri orari inferiori ai 18 turni settimanali. In particolare, per quanto riguarda gli stabilimenti di Mel e Rovigo i cui orari prevedono turnazioni pari o superiori alle 18, le flessibilità di cui sopra saranno attivabili previo accordo con le rsu, fermi restando i vigenti accordi sul punto.

Per quanto riguarda lo stabilimento di Comina, l'attivabilità degli strumenti citati è riferita alle turnazioni attualmente in vigore in quel sito che, allo stato, non è prevedibile siano oggetto di modifica nell'arco di validità del presente contratto.

Vista la specificità dell'orario prevalente presso lo stabilimento di Comina, nella definizione della collocazione temporale delle prestazioni in regime di flessibilità positiva e/o straordinario le parti potranno ricercare modalità tali da consentire una interruzione della continuità prestativa aggiuntiva Sabatina.

3-a) Flessibilità

Le parti, nel confermare la disciplina aziendale della flessibilità regolata dall'art. 6 c.c.a.l. 10 novembre 2000, concordano che le maggiorazioni ivi previste vengano modificate ed equiparate a quelle previste all'art. 8 D.S. Parte I, CCNL vigente, per il lavoro straordinario.

Inoltre le parti concordano che l'attivazione delle flessibilità secondo le misure sopra definite contribuiscono al raggiungimento, nella misura definita, degli obiettivi di completezza e tempestività così come individuati in sede di stabilimento.

3-b) Banca delle ore

Le parti concordano circa le seguenti modifiche alla disciplina aziendale dell'istituto della Banca delle ore previsto dall'art.7 c.c.a.l. cit. a decorrere da un mese dall'approvazione del presente contratto:

- ❖ sono destinabili alla banca delle ore le sole ore effettuate a fronte di prestazioni di straordinario a tratto individuale o collettivo, senza franchigia alcuna;
- ❖ la fruizione dei permessi connessi alle ore bancate potrà avvenire anche in guisa di permessi giornalieri frazionabili;
- ❖ i permessi accantonati potranno essere fruiti dal lavoratore solamente secondo le modalità ed alle condizioni previste per l'utilizzo dei permessi annuali retribuiti di cui all'art. 5 D.G. Sez 3[^] CCNL vigente;
- ❖ La maggiorazione economica prevista dall'art. 7, c.c.a.l cit. viene elevata al 20%.

3-c) Riassetto orari particolari stabilimento di Rovigo

1. Le parti concordano circa la necessità di pervenire entro e non oltre 1 mese dalla sottoscrizione del presente contratto, ad un Accordo di modifica delle turnazioni di lavoro a valere per il personale addetto alla Manutenzione.

Quanto sopra allo scopo di elevare strutturalmente i livelli di produttività ed efficienza impiantistica del sito, mercé la concentrazione in orario domenicale delle attività di manutenzione preventiva a impianti fermi.

In particolare, con riferimento a detto reparto, il nuovo nastro orario dovrà assicurare la presenza di personale addetto per sette giorni la settimana e più precisamente, dalle ore 00,00 del lunedì alle 24,00 di sabato e dalle 06,00 alle 14,00 di domenica.

2. Con riferimento alle attività di c.d. "Cambio tipologia", le parti concordano circa la necessità di concentrare, specie nei periodi di alta stagionalità, dette attività in orario domenicale. A tal fine le parti dovranno rinvenire, a livello di sito, entro il medesimo termine sopra indicato per gli orari della Manutenzione, le più acconce modalità di gestione delle prestazioni del personale interessato a tali attività (attrezzisti e addetti al cambio tipo), sì da assicurarne lo svolgimento a impianti fermi.

Art. 4: Permessi annui retribuiti

Con riferimento al personale addetto al nastro orario 6x6x4 presso lo stabilimento di Rovigo, le parti concordano di riconoscere a decorrere dal mese di sottoscrizione dell'accordo di sito di cui all'art.3c) 12 ore di permesso annuo retribuito di cui all'art.5 D.G. Sez. 3[^] CCNL vigente, per ogni anno di servizio, ulteriori a quelli oggi spettanti in virtù dei vigenti accordi aziendali.

A far data dal 1 gennaio 2007 per le turnistiche al 6x6x4 attive nel Gruppo in virtù degli accordi attualmente in vigore, sarà riconosciuto un PAR aggiuntivo equivalente ad una giornata lavorativa.

Art.5: Long term leaves

Le parti concordano di confermare, per i lavoratori extracomunitari a tempo indeterminato, l'istituto dei c.d. "congedi per l'unità familiare" (long term leaves), di cui all'Accordo 18 ottobre 1999 e 20 novembre 2002, articolandolo come segue:

- a) i "congedi per l'unità familiare" (long term leaves) consistono nella concessione di periodi continuativi di assenza dal lavoro fino ad un massimo di 50 giorni di calendario;
- b) i congedi per l'unità familiare possono essere concessi ai lavoratori extracomunitari che ne hanno fatto formale richiesta durante i periodi di minore intensità lavorativa, individuati dalle direzioni delle unità produttive e comunicate alle OO.SS.LL. nelle relative sessioni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'azienda, e, comunque, non possono determinare, nello stesso periodo, una concentrazione superiore al 2% di assenteismo specifico. Laddove il numero delle richieste sia superiore al tetto indicato, viene data priorità a quelle provenienti da lavoratori che non hanno ancora goduto del congedo in questione e, comunque, in riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle richieste medesime;
- c) per la fruizione dei long term leaves i lavoratori interessati fanno uso, cumulativamente, della banca ore, delle ferie effettivamente maturate e non godute disponibili e dei permessi annui retribuiti per riduzioni di orario e in sostituzione delle festività abolite eventualmente disponibili;
- d) i lavoratori extracomunitari interessati all'utilizzo dei long term leaves, per poter usufruire dell'utilizzo cumulativo della banca ore, ferie, permessi retribuiti e dell'eventuale aspettativa non retribuita, devono effettuare formale richiesta alle direzioni delle unità produttive con un anticipo di almeno 60 giorni di calendario.

DICHIARAZIONE A VERBALE: L'utilizzo dei "congedi per l'unità familiare" verrà verificato annualmente dalle parti mediante un rapporto a livello di Gruppo.

Art. 6: Integrazione istituti economici: Pro.Re di garanzia

Le parti, avuto riguardo dei livelli di produttività mediamente conseguiti nei siti del Gruppo e in ragione dello standard da assicurare nel periodo di vigenza del presente contratto, concordano che all'istituto del Pro.Re (Remunerazione di produttività) sia aggiunto, con le modalità di erogazione di cui agli artt. 2 e seg., Parte 4[^] ccal 22 luglio 1992 e art. 8 bis, ccal 10 novembre 2000, un importo lordo mensile di € 75,00 a decorrere dal mese successivo a quello di approvazione del presente contratto; in tale mese verranno altresì erogate le integrazioni riferite ai mesi da gennaio 2005 e dallo stesso mese cesserà l'erogazione degli anticipi del premio di risultato Prodef.

Detto importo integrativo è ad ogni titolo ed effetto omnicomprensivo e dunque non costituisce base di computo né ha incidenza su nessun istituto (tfr compreso).

Le parti si danno atto che l'erogazione di tale somma linda è indissolubilmente legata al mantenimento a livello di sito di un livello di produttività di "garanzia", così come indicato nella allegata tabella (vedi all.1).

In tal senso, al termine di ogni anno, entro il 20 gennaio dell'anno successivo, verrà valutato a livello di sito il conseguimento del livello di garanzia indicato in tabella. In presenza di uno scostamento negativo superiore al 7% del target assegnato, le parti si incontreranno per individuare e concordare le più idonee misure correttive.

Art.7: Tariffe di notturno

Le parti concordano che, in tutte le unità produttive del Gruppo, ai lavoratori che prestino servizio tra le ore 22.00 e le ore 06.00, indipendentemente dalla tipologia di orario frequentata, sia riconosciuta, per ciascuna ora di effettiva attività, un'indennità per lavoro notturno, aggiuntiva alle maggiorazioni di cui agli artt. 8, D.s. - P. 1a, e 7, D.s. - P. 3a, c.c.n.l. e di cui all'art. 4 Accordo 27 giugno 1989, nelle seguenti misure orarie lorde:

- dal 01.07.2005: Euro 2,30 per le ore c.d. infrasettimanali
Euro 3,68 per le ore c.d. week-end
- dal 01.06.2006: Euro 2,78 per le ore infrasettimanali
Euro 3,68 per le ore week-end

Nota a verbale: si definiscono ore infrasettimanali le ore di lavoro notturno prestate nei turni dalle 22.00 del lunedì alle 06.00 del sabato; ore week end le ore di lavoro notturno prestate nei turni dalle 22.00 del sabato alle 06.00 del lunedì.

Chiarimento a verbale: Si conferma che nel solo stabilimento di Pordenone-Comina, in relazione alle consolidate prassi locali, l'indennità di cui al presente articolo è riferita al periodo tra le ore 21.30 e le ore 05.30.

Le misure testé definite dell'indennità per lavoro notturno sono ad ogni titolo ed effetto omnicomprensive, e dunque non costituiscono base di computo né hanno incidenza su nessun istituto (t.f.r. compreso).

Nota a verbale: per i soli lavoratori dello stabilimento di Mel assegnati ai reparti con mastro orario 6x6x4 c.d. claudicante (138 ore) di cui all'Accordo 29 gennaio 1996, , fermo restando quanto previsto alla Nota a Verbale dell'art.3 lett.f) Accordo 10 gennaio 2005, le indennità rispettivamente di €2,78 infrasettimanali e 3,68 week-end saranno riconosciute a decorrere dal mese successivo all'approvazione del presente contratto.

Art. 8: maggiorazioni lavoro notturno

A modifica di quanto previsto all'art.6 Accordo 13 giugno 1996, le parti concordano che per i lavoratori di Rovigo, a decorrere dal mese di sottoscrizione dell'accordo di sito di cui all'art.3c) del presente accordo, le maggiorazioni di cui agli artt. 8 D.S. Parte 1[^] e 7 DS. Parte 3[^] CCNL vigente e di cui all'art. 4 Accordo 27 giugno 1989, siano riconosciute a decorrere dalle ore 18.00 anziché dalle ore 22.00.

Art. 9: Tariffe di lavoro festivo

Le parti concordano di elevare le indennità di lavoro festivo attualmente in vigore in virtù di precedenti accordi, applicando le seguenti % di incremento in ragione d'anno:

2005: +5% dal 1 aprile
2006: +5% dal 1 gennaio

precedenti accordi, applicando le seguenti % di incremento in ragione d'anno:

2005: +5% dal 1 aprile
2006: +5% dal 1 gennaio



Art. 10: Premi di risultato: FABER

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, D.g., Sez. 3a, c.c.n.l., convengono di istituire un premio di risultato legato al miglioramento della flessibilità industriale di ciascuna unità e denominato FABER.

Il premio sarà riferito, nelle forme infra regolate, ai risultati conseguiti annualmente a livello di unità, in termini di completa e tempestiva esecuzione dei volumi produttivi programmati in relazione all'andamento della domanda commerciale, nonché agli obiettivi annuali di incremento di efficienza e qualità rispettivamente nel 2005, nel 2006 e nel 2007.

Il premio avrà il seguente importo lordo annuo di riferimento:

Euro 875,00 per l'anno 2005

Euro 975,00 per l'anno 2006 e per l'anno 2007

Il premio sarà pagato con la retribuzione afferente il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, e sarà di competenza dell'anno di erogazione, salvo gli anticipi versati nell'anno precedente, che resteranno di competenza di questo.

Mensilmente, durante l'anno di riferimento, saranno erogati ai lavoratori di cui al comma successivo acconti di Euro 55,00 lordi per il 2005; di Euro 58,00 lordi per il 2006 e di Euro 62,00 lordi per il 2007; il conguaglio finale, in dare o in avere, sarà effettuato alla scadenza di cui al comma precedente.

Avranno diritto agli acconti del premio tutti i lavoratori, in proporzione al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento; e al conguaglio del premio stesso i soli lavoratori, col medesimo criterio di proporzione al servizio, in forza alla data di riferimento per la sua erogazione (il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento).

Sono equiparate al servizio effettivo le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex artt. 29 e 32, D.g., Sez. 3a, c.c.n.l., permessi giornalieri per donatori sangue e mensili per assistenza handicappati.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Nel caso di trasferimento infragruppo verificatosi in corso di mese, si conviene che il premio FABER sia pagato in proporzione al servizio prestato nel mese di riferimento presso ciascuna delle unità.

Gli obiettivi per il FABER dovranno essere definiti a livello di sito tra le direzioni, le r.s.u. e le oo.ss.ll. territorialmente competenti, sulla scorta delle risultanze istruttorie acquisite in sede di Commissione Tecnica Paritetica, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento e progressivamente sottoposti a verifica congiunta laddove ciò sia ritenuto opportuno sulla base dell'evoluzione documentata della domanda commerciale.

Gli obiettivi dovranno tener conto, in ordine alla realizzazione delle quantità programmate, dei seguenti criterii:

- | | |
|--|---------|
| a) completezza del volume per trimestre; | peso 50 |
| b) qualità (PROGRESSIVO mensile-ANNUALE PPM); | peso 30 |
| c) efficienza (progressivo mensile – annuale); | peso 20 |

ciascuno dei quali sarà articolato "a gradoni" al fine di garantire coerenza economica tra risultato produttivo e costo/efficacia dei fattori.

In particolare, il premio non maturerà, per la quota riferita a ciascuno dei criterii testé individuati, al di sotto del valore di soglia convenuto a livello di sito mentre, oltre tale livello, sarà direttamente proporzionale al risultato conseguito.

Il peso di ogni singolo criterio, come sopra individuato, potrà essere diversamente modulato in sede di ciascuna definizione annuale, in relazione al focus strategico-gestionale ritenuto più adeguato.

Completezza -Esemplificazione di metodo:

Dato un obiettivo quantitativo per il trimestre di 750.000 pezzi (indice 100), cui corrisponde un importo teorico di premio FABER di Euro 109,37 (PARI A 875 X 50% di peso : 4 trimestri) e convenuto il livello di soglia a 735.000 pezzi (indice 0), il premio corrisponderà a:

- per una produzione di 738.750 pz (index 25), Euro 27,34
- per una produzione di 742.500 pz (index 50), Euro 54,68

Per le unità, comprese quelle costituite in società, che erogano servizi centrali o articolati a livello plurisetoriale il FABER sarà liquidato sulla base dei risultati medi di Gruppo



Art. 11: i premi di risultato: VALOR

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, D.g. - Sez. 3a, c.c.n.l., convengono di istituire un premio di risultato legato alla redditività del Gruppo in Italia denominato VALOR.

Il premio sarà riferito, nelle forme infra regolate, ai risultati annuali di gestione del 2005, del 2006 e del 2007.

Il premio sarà pagato con la retribuzione afferente al mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, e sarà di competenza dell'anno di erogazione.

Un acconto sarà liquidato con la retribuzione afferente al mese di gennaio, parametrato sul 70% del risultato atteso sulla base del pre-consuntivo economico dell'anno di riferimento.

Avranno diritto al premio i soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o di formazione lavoro o di inserimento in forza alla fine del mese di gennaio dell'anno di erogazione, e il premio sarà proporzionato al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Sono equiparate al servizio effettivamente prestato le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex artt. 29 e 32, D.g. - Sez. 3a, c.c.n.l.m., permessi giornalieri per donatori sangue e mensili per assistenza handicappati.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Il premio avrà il seguente importo lordo annuo di riferimento: Euro 620,00

Gli obiettivi per il VALOR saranno i valori di redditività di Gruppo Italia misurati in base al parametro denominato EBITDA, come infra definito ed espresso in % sul fatturato secondo l'articolazione indicata nell'allegata tabella (vedi all.2)

Il premio non maturerà al di sotto del valore di soglia indicato in allegato; oltre tale livello sarà direttamente proporzionale al risultato conseguito ed avrà un tetto pari al 150% dell'obiettivo.

Per gli effetti di cui al presente articolo, il risultato operativo consolidato (EBITDA) delle società italiane del Gruppo ACC, calcolato secondo i principi contabili nazionali, è dato dalla differenza tra:

- a) i ricavi netti di vendita di prodotti e servizi, e
- b) - i costi dei prodotti e dei servizi venduti ;
- le spese di vendita, generali e amministrative;
- gli accantonamenti per rischi e oneri al netto degli utilizzi;

tenuto conto, in più o in meno,

- c) - delle differenze di cambio operative (non finanziarie),
- delle plusvalenze (minusvalenze) ordinarie da alienazioni di cespiti di produzione.

Sono dunque esclusi dall'EBITDA gli oneri e i proventi finanziari, le svalutazioni di partecipazioni in società estere, l'ammortamento dell'avviamento, le imposte sul reddito, l'utile/perdita di pertinenza di terzi.

Nel caso di acquisizione o dismissione di Società la cui rilevanza determini sostanziali mutamenti rispetto all'attuale assetto del Gruppo con significative ricadute sugli indici di riferimento settoriale del premio de quo, le parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione e le relative conseguenze.

Qualsivoglia controversia interpretativa in ordine all'applicazione e alla gestione di quanto sopra regolato (e.g. in ordine alla metodologia di attribuzione o di calcolo; ovvero in ordine alle coerenze dei presupposti classificatori di derivazione industriale, amministrativo-contabile, costistico, etc.; ovvero ancora in ordine alla misurazione dell'impatto degli eventi straordinari e imprevedibili) sarà devoluta a un Collegio arbitrale, composto da due esperti, ciascuno nominato da una delle parti sociali, e da un presidente, nominato di comune accordo dalle parti sociali tra i professori ordinari di materie economiche e giuridiche. Il Collegio dovrà pronunziarsi, sulla base delle acquisizioni documentali e testimoniali disposte nella fase istruttoria (che deve concludersi entro 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di parte di avvio della procedura arbitrale), entro 45 giorni dalla conclusione della ricordata fase istruttoria.

Art.12: Istituti retributivi per l'incentivazione all'innovazione di prodotto

Le parti convengono di istituire specifiche forme di remunerazione destinate ai c.d. autori d'invenzione e finalizzate all'incentivazione dell'innovazione di prodotto.

In particolare, le parti concordano quanto segue:

- a) in tutte le unità del Gruppo, ai lavoratori inquadrati nella 6^a e 7^a categoria secondo quanto previsto dal vigente c.c.n.l., che svolgono la propria attività d'invenzione all'interno di unità organizzative dedicate ad attività di innovazione e sviluppo prodotto, con mansioni quali progettista di prodotto senior, senior designer, design manager, ricercatore senior, research project manager, etc., viene riconosciuto, a decorrere dal 1 giugno 2005, uno specifico elemento retributivo compensativo dell'attività inventiva denominato r.a.i. (retribuzione per gli autori d'invenzione), il cui importo lordo mensile ammonta a € 15,00 .

L'importo teste' definito e' a ogni titolo ed effetto omnicomprensivo, e dunque non costituisce base di computo ne' ha incidenza su nessun istituto (t.f.r. compreso) .

- b) oltre all'elemento retributivo di cui sub a), ai c.d. autori d'invenzione i quali abbiano prodotto quale risultato della propria attività inventiva un'innovazione applicabile al prodotto per la quale sia stata avanzata richiesta di deposito di brevetto, sarà riconosciuto uno specifico premio di risultato denominato PateR (Patent Reward) il cui importo lordo omnicomprensivo ammonta a € 4000,00 lordi e la cui corresponsione avverrà secondo i seguenti criteri e le seguenti scansioni temporali:

- 20% del premio in corrispondenza del mese di inoltro della richiesta di deposito del brevetto;
- 50% del premio in corrispondenza del mese di registrazione del brevetto nel primo paese di deposito;
- 30% del premio allo scadere del 7^o anno dalla data di registrazione, qualora il brevetto sia stato mantenuto in ogni paese ove sia stato depositato.

Qualora il brevetto in questione sia stato intestato ad una pluralità di inventori, c.d. invenzione di team, il premio sarà suddiviso in parti uguali tra gli autori dell'invenzione.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Art. 13 Premi di risultato: periodi di prova e di preavviso

I premi di risultato FABER E VALOR regolati dal presente contratto non maturano per la durata del periodo di prova di cui agli artt. 2, D.S. - P. 1a, e 4, D.S. - P. 3a, c.c.n.l. e del periodo di preavviso di cui agli artt. 25, D.S. - P. 1a, e 19, D.S. - P. 3.a, c.c.n.l..

Art.14: Quota di servizio.

Le unità del Gruppo, mediante affissione da effettuare il 20 aprile 2005, comunicheranno ai lavoratori non iscritti alle OO.SS.LL. stipulanti che queste ultime richiedono un contributo pari a Euro 20,00, a titolo di quota di servizio sindacale contrattuale, da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno 2005. I lavoratori che intendano versare la quota de qua debbono darne comunicazione scritta agli uffici del personale delle unità entro e non oltre il 20 maggio 2005. Le OO.SS.LL. stipulanti comunicheranno al Gruppo le modalità per il versamento delle quote.

Art. 15 Servizio di ristorazione.

Le parti convengono che il prezzo del servizio di ristorazione aziendale pagato dal lavoratore sia incrementato annualmente applicando il tasso d'inflazione corrente in base agli indici ISTAT.

Art. 16 Ne bis in idem.

Il presente contratto, esaurisce le richieste di incrementi economici collettivi a qualsiasi titolo, anche a livello territoriale o di unità, per tutta la durata prevista.

Art. 17 Durata.

Salvo le condizioni specifiche previste per singoli istituti, il presente contratto avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2007.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui all'art.43, 2.co., D.gen. – Sez. 3a, c.c.n.l. se non disdetto due mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore finché non sia stato sostituito dal successivo contratto di secondo livello.

Art.18: Info point

Le parti concordano, al fine di rendere sempre piu' trasparente e tempestiva la comunicazione verso i lavoratori e al tempo stesso di promuoverne l'effettiva alfabetizzazione informatica, e anche alla luce dell'art. 3 dell'Accordo tra le parti istitutive di COMETA del 7 maggio 2003, di attivare l'installazione, dal 1 gennaio 2006 di info point funzionali alla erogazione di informazioni e circolazione di documenti informatici.

Gli info point verranno primariamente strutturati quali strumenti per la promozione delle informazioni e degli aggiornamenti relativi al funzionamento del Fondo Pensione Cometa e, in particolare, per la consultazione, da parte dei singoli lavoratori, delle loro posizioni previdenziali (contributi versati, quote acquistate, valore della posizione, etc.) così come per l'interazione attiva funzionale all'aggiornamento o alla correzione delle informazioni individuali possedute dal Fondo medesimo.

Gli info point di cui al presente articolo potranno anche essere adibiti alla veicolazione e alla diffusione di informazioni inerenti il Gruppo, l'unità produttiva, i lavoratori, le disposizioni legali e contrattuali applicate in azienda, etc..

DICHIARAZIONE A VERBALE: L'utilizzo e l'efficacia degli info-point sarà verificato dalle parti sottoscritte entro il 31 luglio 2006 anche al fine di perfezionare le modalità di utilizzo dei medesimi.



All.1

CCAL 25 marzo 2005 ART. 6 co.3^a - PRODUTTIVITÀ DI "GARANZIA"

STABILIMENTO
COMINA
MEL
ROVIGO

	Produttività min.	(n. pezzi/ora lavorate) target
	7	7,6
	4,1	4,4
	11,55	12,44

All.2

CCAL 25 marzo 2005. ART. 11 - PREMIO VALOR: obiettivi di redditività (EBITDA)

	ANNO	soglia	target	tetto
GRUPPO ACC ITALIA	2005	6,0%	8,7%	10,7%
	2006	6,0%	9,7%	11,7%
	2007	6,0%	10,7%	12,7%