

VERBALE DI ACCORDO

tra la IVECO S.p.A. e MAC S.p.A.

e

le OO.SS. FIM-FIOM-UILM-FISMIC Nazionali, territoriali, con la RSU dello stabilimento IVECO di Brescia.

Negli incontri che si sono susseguiti tra IVECO e Organizzazioni Sindacali, l'azienda ha illustrato le proprie logiche di sviluppo e di riorganizzazione volte al rafforzamento della propria competitività strutturale nonché le azioni conseguenti che interesseranno tutte le unità produttive nel corso dei prossimi anni.

STABILIMENTO DI BRESCIA

IVECO, anche per lo stabilimento di Brescia, intende effettuare le operazioni di insourcing / outsourcing nell'ottica della partnership, mantenendo il governo delle scelte strategiche per quanto concerne il prodotto. Con il processo di razionalizzazione descritto, si intende creare dei centri di eccellenza che, grazie anche all'effetto scala, possano contribuire alla competitività strutturale di IVECO, anche attraverso lo sviluppo di attività extra IVECO. Nelle logiche prima descritte, rientra il piano di insourcing / outsourcing delle attività di Stampaggio Lamiera, dell'Energia ed Ecologia, di Global Service di Manutenzione, della Plastica e delle attività di salvaguardia del patrimonio aziendale e dell'antincendio, attività la cui area di riferimento contrattuale sarà quella metalmeccanica, salvo diversa intesa fra le parti. In particolare, nell'ottica e nelle logiche del contratto di partnership precedentemente illustrate, rientra l'accordo di collaborazione con la MAC S.p.A. quale soggetto che risponde ai requisiti strategici per quanto concerne le attività di Stampaggio Lamiera. La MAC S.p.A. è stata presentata in un incontro apposito il 1° dicembre 1998.

COMITATO DI SITO

Viene costituito, in via sperimentale, un comitato di sito composto da un rappresentante di parte aziendale per ogni azienda interessata del sito e da rappresentanti sindacali nominati da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, nell'ambito della R.S.U., che avrà il compito di concordare, discutere, verificare le problematiche comuni del sito. Le riunioni si terranno con cadenza bimestrale o su richiesta di una delle parti su un ordine del giorno comunicato preventivamente. Le riunioni sindacali inerenti le tematiche del sito rientrano tra le ore sindacali retribuite.

TEMATICHE DI SITO

Le assemblee quando coinvolgono l'insieme dei lavoratori del sito si svolgeranno presso il ristorante denominato Grill. Formeranno altresì oggetto di esame, in un'ottica di corretta allocazione delle persone all'interno del sito, le tematiche relative al personale di sito con r.c.l. che per le intrinseche caratteristiche e per le problematiche presenti nelle aziende del sito abbiano particolari problemi di reimpiego. IVECO e MAC S.p.A. convengono con le OO.SS., nel rispetto degli adempimenti derivanti dalle vigenti normative in materia di trasferimento di ramo d'azienda, stante le specifiche connotazioni del processo di outsourcing delle attività e relative risorse umane dello stampaggio, sulla strategicità che questo rappresenta per il processo industriale di IVECO. Le parti, convengono altresì che eventuali processi di cambiamento dell'attuale assetto contrattuale che comportino tra

l'altro particolari impatti occupazionali saranno oggetto di approfondimento tra le parti per individuare idonee soluzioni non traumatiche per la risoluzione del problema.

Addì 2 aprile 1999

Verbale di Accordo

tra la M.A.C. S.p.A.

e

le OO.SS. Fim, Fiom, Uilm, Fismic Nazionali e Territoriali con la partecipazione delle R.S.U.

Le parti, in relazione alla procedura di trasferimento di ramo d'azienda da IVECO S.p.A. a M.A.C. S.p.A., si sono incontrate per definire, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 2112 del Codice Civile, l'armonizzazione della situazione retributiva e normativa del personale di IVECO che, a far data dal 01/04/1999 sarà trasferito alla M.A.C. S.p.A., ed hanno convenuto quanto segue.

PREMESSA

PARTE PRIMA

TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

1. C.C.N.L.
2. ORARIO DI LAVORO
3. TEMPI DI LAVORO E TEMPI DI PAUSA
4. PREMIO DI PRODUZIONE
5. 14a EROGAZIONE
6. INDUMENTI DI LAVORO
7. INFERMERIA
8. INDENNITA' DI MENSA
9. PAGA DI POSTO
10. REGOLAMENTAZIONE INCENTIVO DI RENDIMENTO
11. MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO
12. QUOTA ACCORDO 9 MARZO 1974
13. RIPOSO PER ADDETTI AL 3° TURNO
14. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA
15. PREMIO AZIENDALE DI ANZIANITA'
16. INDENNITA' SPECIALE DI PREMIO DI FEDELTA'
17. BORSE DI STUDIO PER FIGLI DEI DIPENDENTI
18. FACILITAZIONI SCOLASTICHE PER DIPENDENTI
19. CURE TERMALI
20. FESTIVITA' OPERAI
21. ORARIO FLESSIBILE
22. SPETTANZA / FRUIZIONE / MATURAZIONE FERIE QUADRI IMPIEGATI
23. PERMESSI NON RETRIBUITI IMPIEGATI E QUADRI
24. MATURAZIONE FERIE OPERAI
25. CALENDARIO FERIE
26. PRO BIENNALE
27. PRO FRUIZIONE 4 ORE
28. PROGRAMMAZIONE DEI PERMESSI RIDUZIONE ORARIO P.R.O.
29. RETRIBUZIONE: SCADENZE E MODALITA' DI PAGAMENTO
30. CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO
31. SERVIZIO DI RISTORAZIONE AZIENDALE COSTO BUONO PASTO

- 32. PREMIO DI RISULTATO
- 33. ACCORDISTICA
- 34. ASSISTENZA STRAORDINARIA
- 35. TEMPISTICHE PAGAMENTO T.F.R.

PARTE SECONDA RAPPORTI SINDACALI

- 1. DIRITTI SINDACALI
- 2. SISTEMA DI PARTECIPAZIONE SALVAGUARDIA

PREMESSA

La MAC S.p.A., nel quadro del rafforzamento e del consolidamento della società nel mercato specifico di appartenenza, conferma che l'acquisizione dell'area stampaggio di Brescia rappresenta un elemento coerente con il proprio piano di sviluppo. In particolare, il progetto specifico attiene all'esigenza di valorizzare la posizione dello stabilimento in merito alle proprie missioni ed alla propria vocazione europea. In tal senso, la Società intende consolidare la propria presenza sull'area bresciana, come individuato ed illustrato nel piano industriale allegato ed i cui elementi costitutivi sono rappresentati da interventi sulla struttura impiantistica e produttiva e da interventi sull'edificio, oggetto di contratto di locazione di durata legale. In ogni caso la Società conferma il proprio impegno a mantenere nell'area bresciana l'attività produttiva. La MAC S.p.A. di Brescia è inserita in una logica sinergica produttiva di Gruppo che, secondo un modello organizzativo consolidato, consente in linea generale di compensare eventuali cadute e/o criticità in termini di volumi.

PARTE PRIMA

TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

1. C.C.N.L.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato sarà quello per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti.

2. ORARIO DI LAVORO

Si intende mantenuta l'attuale turnistica con le cadenze e le modalità in atto. Le eventuali variazioni saranno oggetto di intesa con la R.S.U.

TURNO GIORNALIERO

Il turno giornaliero, dalle ore 7,45 alle ore 16,15 osserva 40 minuti di pausa per la refezione, di cui 10 minuti retribuiti.

PART TIME IMPIEGATI

L' eventuale ricorso al part time per il personale impiegatizio sarà regolato secondo le modalità previste dall' accordo IVECO del 18.03.96 e dal relativo regolamento attuativo.

3. TEMPI DI LAVORO E TEMPI DI PAUSA

Sono confermati gli accordi in essere; eventuali variazioni saranno oggetto di intesa con la R.S.U.

4. PREMIO DI PRODUZIONE

Il premio di produzione sarà corrisposto con i seguenti importi per categoria / livello

CATEGORIA/LIVELLI	LIRE/MESE	LIRE/ORA
1°	51.877	299,87

2°		
3°	53.877	311,43
4°	56.377	325,88
5°		
5° super	56.377	=
6°	63.377	=
7°		

5. 14[^] EROGAZIONE

Nel mese di luglio di ogni anno sarà corrisposto l'importo di 14[^] erogazione maturato nei 12 mesi precedenti (1° luglio - 30 giugno), secondo i seguenti valori:

CATEGORIA/LIVELLI	LIRE/MESE
1° 2° 3° 4° 5° 5° super	L. 980.000
6°	L. 1.060.000
7°	L. 1.120.000

Ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra, oltre alle giornate lavorate o retribuite, saranno anche considerate utili le assenze dal lavoro per malattia, donazione sangue, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale, che abbiano dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazioni a carico dell'azienda.

6. INDUMENTI DI LAVORO

Sono confermate le dotazioni in essere

7. INFERMERIA

E' prevista la realizzazione del locale infermeria con il mantenimento delle prassi in essere (es. : consulti specialistici)

8. INDENNITA' DI MENSA

L'indennità di mensa, nella misura di 115 lire giornaliere, sarà erogata per i giorni in cui il dipendente operaio è presente al lavoro, per i giorni di Ferie, PIR, PRO e Festività. L' indennità di mensa sarà pari a L.39/giorno per il dipendente impiegato che usufruisce della mensa aziendale.

9. PAGA DI POSTO

L'indennità 'paga di posto' sarà corrisposta agli operai per lo svolgimento dell'attività e secondo gli importi indicati nella tabella seguente:

Lit. 12 / h per riparazione scarti - saldature - Add. Presse Lindeman

Lit. 30 / h per Gruisti

Lit 36 / h per addetti medie / grandi presse

L' indennità "paga di posto" deve intendersi assegnata esclusivamente per le ore in cui l'operaio e' addetto alle attività specificate nella suddetta tabella.

L'importo dell'incentivo di rendimento è quello previsto dall'Accordo del 14.11.84 per il quale i dipendenti devono produrre 133.

I valori sono riportati nella tabella seguente:

	CATEGORIA	LIRE/ORA
Lavoratori ad incentivo	1°	97,62
	2°	111,96
	3°	134,25
	4°	145,72
	5°	164,89
Lavoratori non incentivati	1°	100,46
	2°	
	3°	
	4°	
	5°	

11. MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno e festivo sono quelle applicate nelle seguenti tabelle A e B con riferimento alla paga globale di fatto :

TABELLA A - OPERAI			
MAGGIORAZIONI NOTTURNE			
			%
1° turno	dalle 6.00 alle 8.00	h.2	24,40
2° turno	dalle 20.00 alle 22.00	h.2	36,60
3° turno	dalle 22.00 alle 6.00	h.8	60,50

STRAORDINARI FERIALE		
		%
Straordinario diurno prime 2 ore		25
Straordinario diurno oltre 2 ore		35
Straordinario notturno prime due ore	per i turnisti	45
Straordinario notturno oltre 2 ore	per i turnisti	50
Straordinario notturno prime due ore	per i non turnisti	55
Straordinario notturno oltre 2 ore	per i non turnisti	60
Straordinario 3° turno prime 2 ore		55
Straordinario 3° turno oltre 2 ore		60

STRAORDINARI SABATO E FESTIVI

Sabato		%
Straordinario diurno entro le 2 ore		25
Straordinario diurno superate le 2 ore e tutte le ore		50
Straordinario 3° turno prime 2 ore		55
Straordinario 3° turno oltre le 2 ore		60
Festivi		%
Straordinario dalle 6 alle 14	h. 2	70
	h. 4	65
	h. 8	65
Straordinario dalle 14 alle 22	h. 8	65
Straordinario 3° turno		75

TABELLA B- IMPIEGATI			
MAGGIORAZIONI NOTTURNE			
			%
1° turno	dalle 6.00 alle 8.00	h.2	24,40
2° turno	dalle 20.00 alle 22.00	h.2	36,60
3° turno	dalle 22.00 alle 6.00	h.8	60,50

STRAORDINARI FERALI		
		%
Straordinario diurno prime 2 ore		25
Straordinario diurno oltre 2 ore		35
Straordinario notturno prime due ore	per i turnisti	45
Straordinario notturno oltre 2 ore	per i turnisti	50
Straordinario notturno prime due ore	per i non turnisti	25
Straordinario notturno oltre 2 ore	per i non turnisti	35
Straordinario 3° turno prime 2 ore		55
Straordinario 3° turno oltre 2 ore		60

STRAORDINARI SABATO E FESTIVI	
Sabato	%
Straordinario diurno entro le 2 ore	25
Straordinario diurno superate le 2 ore e tutte le ore	50
Straordinario 3° turno prime 2 ore	55

Straordinario 3° turno oltre le 2 ore		60
Festivi		%
Straordinario dalle 6 alle 12	h.6	65
Straordinario dalle 6 alle 14	h. 8	65
Straordinario dalle 14 alle 22	h. 8	65
Straordinario 3° turno		75

Le maggiorazioni per lavoro notturno sono calcolate anche sull' intervallo refezione fruito e retribuito. Le suddette percentuali di maggiorazione notturna costituiscono un trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL e sono comprensive della incidenza delle relative maggiorazioni su tutti gli attuali istituti di legge e di contratto. Nell'ipotesi che future regolamentazioni contrattuali e/o di legge introducano altre clausole riguardanti la materia, il trattamento definito come sopra verrà assorbito fino a concorrenza ovvero integralmente sostituito dalle nuove disposizioni.

12. QUOTA ACCORDO 9.3.1974

La quota accordo IVECO 9.3.74, prevista per gli impiegati e gli intermedi, è confermata.

13. RIPOSO PER ADDETTI AL 3° TURNO

I lavoratori operanti su tre turni strutturali a rotazione o sul terzo turno fisso avranno la possibilità, ferme restando le esigenze tecniche e organizzative di fruire di un riposo corrispondente ad un turno di 8 ore ogni 16 turni notturni effettivamente lavorati. A tal fine sarà effettuato in occasione dell' effettivo svolgimento della prestazione lavorativa sul terzo turno, un accantonamento di una quota di retribuzione pari a 30 minuti più le relative maggiorazioni. Detto accantonamento sarà utilizzato a copertura, una volta maturato, di una giornata di riposo. I lavoratori potranno richiedere la fruizione di detto riposo, una volta maturato, e nel caso di mancata fruizione entro tre mesi dalla maturazione, si provvederà ad erogare il relativo importo con il primo prospetto paga / stipendio utile successivo alla scadenza del periodo. L'assenza contemporanea dei lavoratori per i riposi in oggetto non potrà superare il 3 % dell'organico del reparto di appartenenza. Tali riposi non potranno essere cumulativi , e dovranno altresì essere richiesti con un preavviso di almeno 48 ore.

14. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L' integrazione dell' indennità di malattia - di cui agli artt. 19, Disc. Spec. Parte prima, e 14 Disc. Spec. Parte terza del CCNL metalmeccanico privato vigente - sarà computata fino all' 80% della retribuzione globale per i periodi di malattia contrattualmente previsti a metà retribuzione. A tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, verrà comunicata la situazione individuale, ai fini del trattamento economico, relativa ai periodi di malattia degli ultimi 36 mesi. Tale comunicazione verrà, di norma, fornita nel mese di Ottobre di ciascun anno.

MALATTIA		
	COMPORTO SEMPLICE	COMPORTO PROLUNGATO
Fino a 3 anni di anzianità	2 mesi al 100 %	3 mesi al 100 %
	4 mesi all' 80 %	6 mesi all' 80 %
Da 3 a 6 anni di anzianità	3 mesi al 100 %	4,5 mesi al 100 %
	6 mesi all' 80 %	9 mesi all' 80 %
Oltre 6 anni di anzianità	4 mesi al 100 %	6 mesi al 100 %
	8 mesi all'80 %	12 mesi all' 80 %

INFORTUNIO		
Fino a 3 anni di anzianità	da 1 a 60 giorni	100 % della retribuzione
	dal 61° giorno	50 % della retribuzione
Da 3 a 6 anni di anzianità	da 1 a 90 giorni	100 % della retribuzione
	dal 91° giorno	50 % della retribuzione
Oltre 6 anni di anzianità	da 1 a 120 giorni	100 % della retribuzione
	dal 121° giorno	50 % della retribuzione

Il conguaglio avverrà secondo le modalità I.N.A.I.L. e sulla base del CCNL.

15. PREMIO AZIENDALE DI ANZIANITA'

Ad ogni lavoratore sarà corrisposta al compimento del 25 °, 30 °, 35 °, 40° e 45° anno di anzianità di servizio - ivi compreso il periodo di ex allievo - un importo corrispondente ad una mensilità. Dopo il compimento del 30° anno di anzianità verranno liquidati i ratei maturati al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

16. INDENNITA' SPECIALE DI PREMIO DI FEDELTA'

Ai dipendenti dimissionari, che abbiano maturato un'anzianità aziendale di 30 anni di servizio (29 anni 6 mesi e 1 giorno) e che lasciata la Società non prestino opera retribuita alle dipendenze di terzi sarà riconosciuta una indennità speciale di premio di Fedeltà in misura pari all' indennità contrattuale sostitutiva del preavviso. L' indennità speciale di premio di fedeltà non verrà riconosciuta qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per licenziamento disciplinare.

17. BORSE DI STUDIO PER FIGLI DI DIPENDENTI

In materia di borse di studio per i figli dei dipendenti sarà applicato trattamento previsto nelle tabelle seguenti

a) BORSE DI STUDIO PER FIGLI DI DIPENDENTI

L' Azienda mette a concorso borse di studio a favore dei figli dei dipendenti per corsi di istruzione media e universitaria sotto specificati.

a) Istituto Professionale Industriale o per il Commercio Borse di studio da L. 150.000 - per media di votazione di 8/10 riportata nell'anno precedente. Borse di studio da L. 100.000 - per media di votazione da 7 a 7.9/10 riportata nell'anno precedente.

b) Istituto Tecnico Industriale - Istituto Tecnico per Periti Chimici Borse di studio da L. 250.000 - per media di votazione di 8/10 riportata nell'anno precedente. Borse di studio da L.150.000 - per media di votazione da 7 a 7.9/10 riportata nell'anno precedente.

c) Istituto tecnico Commerciale e Istituto Tecnico Femminile Borse di studio da L. 150.000 - per media di votazione di 8/10 riportata nell'anno precedente. Borse di studio da L. 100.000 - per media di votazione da 7 a 7.9/10 riportata nell'anno precedente.

d) Liceo Classico e Scientifico Borse di studio da L.250.000 - per media di votazione di 8/10 riportata nell' anno precedente. Borse di studio da L. 150.000 - per media di votazione da 7 a 7.9/10 riportata nell' anno precedente.

e) Università 1) Facoltà di Ingegneria Borse di studio da L.450.000- per media di votazione di 27/30 riportata del precedente anno accademico. Borse di studio da L.300.000 - per media di votazione di 24/30 riportata nel precedente anno accademico

2) Facoltà di Economia e Commercio, Matematica, Informatica Giurisprudenza, Fisica, Chimica.

Borse di studio da L.350.000 - per media votazione di 27/30 riportata nel precedente anno accademico. Borse di studio da L.250.000 - per media di votazione di 24/30 riportata nel precedente

propri figli debbono avere un'anzianità aziendale non inferiore a un anno, alla data del termine utile di presentazione della domanda, ed essere in forza all' Azienda al momento della erogazione della borsa. Per le scuole medie le domande dovranno essere corredate da un certificato in carta libera della segreteria della scuola presso cui lo studente è iscritto, certificato che riporti le votazioni conseguite nell'anno precedente (suddivise quando possibile per materie o esami) e l'iscrizione al corso attualmente frequentato. Per le facoltà Universitarie sono richieste: un certificato di iscrizione all'anno accademico sul quale siano riportati gli esami sostenuti nel decorso anno accademico con l' indicazione delle votazioni conseguite e delle date alle quali i singoli esami sono stati sostenuti. A richiesta dovrà essere presentato anche il piano di studi approvato dalla Facoltà. Le borse di studio relative alle scuole di istruzione media sono messe a concorso per tutti i figli degli operai, intermedi, impiegati, quadri, che non siano ripetenti ed abbiano riportato nella sessione estiva la votazione media di cui sopra. Le borse di studio relative alle Facoltà Universitarie sopra specificate sono messe a concorso per tutti i figli degli operai, intermedi, impiegati e quadri che non siano fuori corso e che abbiano superato almeno quattro esami o tutti i residui nelle sessioni previste per l'anno accademico. Per concorrere alle borse di studio di importo maggiore oltre alla votazione media e 27/30 è richiesto che in nessun esame la votazione sia inferiore a 24/30; per concorrere a quelle di importo minore, oltre alla votazione media di 24/30, è richiesto che in nessun esame la votazione sia inferiore a 21/30. A queste borse di studio possono concorrere esclusivamente i dipendenti con figli a proprio carico frequentanti scuole pubbliche.

18. FACILITAZIONI SCOLASTICHE PER I DIPENDENTI

Per i lavoratori studenti di cui all' art. 30, disciplina generale - sezione terza, vigente CCNL metalmeccanico privato saranno applicati in materia di facilitazioni scolastiche i trattamenti previsti nelle tabelle seguenti:

LAVORATORI STUDENTI

a) Premi di frequenza scolastica per dipendenti

Ad ogni dipendente che abbia terminato ottenendo la promozione alla classe successiva o il diploma, corsi di istruzione media o universitaria sotto specificati. L' Azienda assegnerà Premi di frequenza nelle misure appresso indicate:

I. Scuole Professionali e Scuole Medie

- 1) licenza di scuola media L.20.000
- 2) corsi professionali per operai L.20.000
- 3) corsi per disegnatori L.20.000
- 4) istituto tecnico industriale L. 50.000
- 5) istituto tecnico commerciale e femminile L. 35.000
- 6) istituto tecnico per geometri L. 35.000
- 7) liceo classico o scientifico L. 40.000

Sono esclusi dai benefici di cui sopra i dipendenti la aziendale sia inferiore ad un anno alla data prevista per la presentazione delle domande o che non siano più in forza al momento della erogazione dei premi. Sono pure esclusi i ripetenti.

II. Facoltà universitarie

- 1) facoltà di ingegneria L.100.000
- 2) facoltà di chimica L.100.000
- 3) facoltà di fisica L.90.000

- 4) facoltà di matematica L.80.000
- 5) facoltà di economia e commercio L.80.000

Per concorrere a questi premi, i dipendenti iscritti alle facoltà universitarie previste dovranno aver sostenuto e superato almeno quattro esami nell' anno accademico o tutti i residui e dovranno avere riportato una votazione media non inferiore ai 21/30; nei confronti degli studenti universitari fuori corso (sino a due anni) la misura dei premi sarà pari alla metà degli importi sopra indicati, purché gli interessati abbiano sostenuto con la stessa votazione media almeno tre esami o tutti i residui. Qualora gli anni fuori corso siano superiori a due, l'Azienda si riserva di esaminare i singoli casi. Sono esclusi dai benefici di cui sopra i dipendenti con anzianità aziendale inferiore ad un anno alla data fissata per la presentazione della domanda o che non siano più in forza al momento della erogazione dei premi.

b) Autodidatti

Ai dipendenti che compiono gli studi per conto proprio o in scuole private e che sostengono favorevolmente prove di esame riconosciute agli effetti di legge, ad avvenuta promozione, saranno estesi i premi di cui al punto a) naturalmente dello stesso ammontare ed alle stesse condizioni. Le domande dovranno essere corredate da un certificato in carta libera dalla segreteria della scuola o della facoltà universitaria presso cui lo studente è stato iscritto, certificato che riporti le votazioni conseguite. In particolare i certificati universitari dovranno indicare per ciascun esame la data alla quale è stato sostenuto nell'anno accademico.

c) Permessi retribuiti per esami

I permessi retribuiti per sostenere prove di esame - di cui all'art.30 Disciplina Generale - Sezione Terza - del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato - sono stabiliti per il giorno dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti (anche nei casi di esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico).

a) Permessi non retribuiti

Durante l'anno scolastico verranno concessi ai lavoratori di cui all'art.30 Disciplina Generale - Sezione Terza - del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato, permessi non retribuiti usufruibili anche a scaglioni o frazioni di ore nell'arco dell'anno scolastico da concedersi tenendo conto delle necessità del lavoratore compatibilmente con le esigenze di lavoro dell' Azienda, entro i seguenti limiti massimi: -Istituti universitari : 30 giorni (240 ore) -Scuole medie superiori : 20 giorni (160 ore) -Scuole medie inferiori : 15 giorni (120 ore)

b) Rimborso libri di testo

E' previsto il rimborso dei libri di testo ufficialmente adottati dalle diverse direzioni scolastiche su presentazione di regolare fattura e sempre che ricorrano le condizioni previste dall' art. 30 - Disciplina Generale - Sezione Terza - del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato.

19. CURE TERMALI

Ai dipendenti viene riconosciuto il seguente trattamento aziendale in materia di cure termali. Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive e in periodi concordati con la Direzione aziendale, i dipendenti, previa richiesta scritta ed esibizione di idonea documentazione giustificativa, possono fruire di permessi retribuiti per un periodo consecutivo sino ad un massimo di 10 giorni lavorativi all' anno per lo svolgimento di cure idrotermali, con esclusione pertanto delle cure elioterapiche, climatiche, psammoterapiche (sabbie). Al personale operaio per i suddetti permessi viene applicato il seguente trattamento economico: - 60% della retribuzione media giornaliera per i giorni lavorativi compresi nei primi 6 giorni di calendario di assenza; - 65% della retribuzione media giornaliera per tutti i giorni lavorativi successivi fino al decimo. Tra il periodo di assenza per cure termali e i periodi di ferie annuali deve intercorrere un intervallo di almeno 15

giorni. La fruizione di permessi per cure termali sarà gestita in concorso con gli altri permessi retribuiti, nell'ambito delle percentuali previste dalla nota aggiuntiva al protocollo sottoscritto il 01.09.1983 stipulata con il C.C.N.L. 18.01.87, e CCNL 14.12.90 ed il CCNL 05.07.94 allegata all' art. 5 - Disciplina generale -sezione terza del vigente CCNL metalmeccanico privato. I dipendenti interessati si accollano l'onere delle spese di viaggio per l'andata ed il ritorno e devono provvedere direttamente a scegliere e prenotare l'albergo di loro gradimento. I dipendenti devono altresì pagare le spese di soggiorno direttamente all' albergatore e riceveranno successivamente un concorso spese a carico dell' azienda, il cui importo viene fissato ogni anno dall'azienda stessa. Per ottenere il concorso spese aziendale il dipendente interessato deve presentare, entro 10 giorni dal rientro dalle cure, la fattura o ricevuta fiscale in originale, unitamente alla fotocopia del modulo di autorizzazione dell'A.S.L. con l'indicazione del periodo di cura registrato dallo stabilimento termale e dallo stesso convalidato con timbro e visto. I suddetti trattamenti aziendali in materia di cure termali vengono applicati sempre che il dipendente interessato non ne abbia fruito per più di tre periodi annuali di cura negli ultimi cinque anni.

20. FESTIVITA' OPERAI

Per gli operai il trattamento retributivo delle festività cadenti dal lunedì al venerdì sarà pari a 7.76 ore (6,67 ore +1,09 ore).

21. ORARIO FLESSIBILE

Per impiegati e quadri, nelle aree in cui è applicato il sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, l' inizio dell'attività lavorativa, nell'ambito dell'intervallo temporale di entrata dalle ore 8 alle ore 9, sarà calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora (5 minuti) utile. Nelle aree non collegate ai reparti di produzione, in cui lavorano impiegati che utilizzano l'orario flessibile, per gli operai ivi operanti, si darà corso ad una verifica per esaminare la possibilità, nel rispetto delle esigenze tecnico - organizzative di estendere totalmente o parzialmente agli operai stessi l'orario flessibile 8 - 9 / 17 - 18 praticato dagli impiegati.

22. SPETTANZA / FRUIZIONE / MATURAZIONE FERIE QUADRI IMPIEGATI

La spettanza di ferie per quadri, impiegati sarà la seguente: per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti: 20 giorni per anzianità di servizio oltre 10 e fino a 18 anni compiuti: 25 giorni per anzianità di servizio oltre 18 anni compiuti: 30 giorni Per i lavoratori con una spettanza di 25 e 30 giorni il conteggio dei giorni fruiti terrà conto anche dei sabati compresi nel periodo feriale continuativo. La maturazione delle spettanze ferie avverrà con riferimento al periodo gennaio - dicembre di ciascun anno.

23. PERMESSI NON RETRIBUITI IMPIEGATI E QUADRI

E' mantenuta la prassi in atto

24. MATURAZIONE FERIE OPERAI

Il periodo di maturazione ferie per gli operai sarà dal 16/08 al 15/08 dell'anno successivo. Spettanza 20 gg. anno

25. CALENDARIO FERIE

Le parti convengono di verificare la possibilità di definire in relazione alle diverse esigenze tecnico/organizzative e produttive i periodi di chiusura estiva per le ferie e per le fermate di fine anno, rispettivamente ad aprile e settembre di ogni anno.

26. PRO BIENNALE

Al fine di consentire la completa fruizione mediante permessi retribuiti a gruppi di 8 ore del 50 per cento delle 40 ore di riduzione di orario in ragione di anno di servizio, prevista per i lavoratori turnisti al punto 1.2 del Protocollo 1.9.83 inserito nell' art. 5 Disciplina Generale Sez. III del vigente CCNL metalmeccanico privato si darà luogo al godimento di tale riduzione di orario di 20 ore secondo e seguenti modalità: - a cadenza annua utilizzo di 2 PRO (16 ore con accantonamento e riporto all'anno successivo delle restanti 4 ore: - a cadenza biennale utilizzo di un ulteriore permesso retribuito, in aggiunta ai due PRO annuali, che deriva dalla somma delle 4 ore accantonate e riportate dall'anno precedente con le 4 ore residuali dell'anno in corso. Il mancato godimento del PRO biennale nell'anno previsto di fruizione darà luogo al trattamento retributivo stabilito dalle

vigenti norme contrattuali regolanti la materia.

27. PRO - FRUIZIONE DI 4 ORE

Per la fruizione individuale del P.R.O. a gruppi di 4 ore si rimanda alla nota aggiuntiva all' art, 5 D.G. sez. Terza del CCNL 5.7.94.

28. PROGRAMMAZIONE DEI PERMESSI RIDUZIONE ORARIO (P.R.O.)

I lavoratori avranno la possibilità di programmare, su base trimestrale, l' utilizzo di un gruppo di 8 ore di Permessi per riduzione Orario di lavoro, Previsti dal Protocollo 1° settembre 1983, nonché dalla "Nota aggiuntiva" al citato Protocollo - e stipulata con CCNL 18 gennaio 1987, il CCNL 14 dicembre 1990 ed il CCNL 5 luglio 1994 - , allegati all'articolo 5, Disciplina Generale, Sezione Terza, del CCNL vigente. Resta, fin d'ora, inteso che le fruizioni dei Permessi sopra considerati non dovranno comportare un'assenza superiore al 4 % dei lavoratori normalmente addetti all'unità organizzativa (reparto, ufficio) di riferimento. Le parti riconfermano che per quanto riguarda la fruizione complessiva dei permessi, di cui al richiamato art. 5 Disciplina Generale, Sezione Terza, del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato, valgono le disposizioni in esso contenute.

29. RETRIBUZIONE: SCADENZE E MODALITA' DI PAGAMENTO

Con riferimento all'art. 13 Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato le spettanze retributive degli operai verranno corrisposte, in un'unica soluzione mensile con le modalità qui di seguito riportate.

- 1) La retribuzione mensile viene determinata ed erogata sulla base delle ore teoriche lavorative di ciascun mese (giorni lavorativi per 8 ore) e delle ore afferenti eventuali festività cadenti nel mese (7.76 se cadenti da lunedì a venerdì; 6.67 se cadenti di sabato o domenica).
- 2) Le voci retributive utili per la determinazione della spettanza mensile di cui al punto 1), sono le seguenti : - paga oraria (minimo tabellare più eventuale superminimo), - ex indennità di contingenza, - aumenti periodici di anzianità e scatti congelati, - premio di produzione, - premio mansione. Inoltre vengono corrisposti a teorico mensilmente i seguenti importi: - quota fissa nuovo PPG, - EDR - prot. 31.7.92, - premio risultato (quota mensile), - assegno nucleo familiare.
- 3) Con la erogazione della retribuzione, calcolata come sopra indicato, si intendono liquidate, oltre alle ore di lavoro ordinario prestato ed alle festività, anche le eventuali giornate di ferie ed ex festività di cui all'art. 5, Disciplina Generale, Parte Terza del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato, fruito nel mese, i permessi retribuiti a carico Azienda, i giorni di carenza in caso di malattia e infortunio non superiori a tre giorni.
- 4) Alla fine del mese successivo, in occasione della retribuzione del nuovo mese determinata come sopra, vengono liquidati sulla base dei risultati e delle prestazioni effettive riscontrate nel mese precedente l'incentivo di rendimento, i compensi per lavoro straordinario, notturno, per paga di posto, indennità mensa ecc. Vengono del pari operate le detrazioni per retribuzione non dovuta e liquidate le erogazioni autorizzate per conto istituti con eventuali integrazioni a carico Azienda.
- 5) Il pagamento delle spettanze retributive avverrà con l'utilizzazione di un prospetto di paga dove su un lato vengono riportate , relativamente al mese precedente a quello cui detto prospetto si riferisce, le ore di effettivo lavoro ordinario e straordinario, le ore di maggiorazione notturna e/o di straordinario, le ore di assenza retribuita a carico dell'Azienda (esempio: PIR, PRO, ferie, festività ecc.) e quelle di assenza parzialmente e totalmente a carico degli Istituti Assicuratori, le ore di assenza non retribuita, i dati relativi all'assegno nucleo familiare maturando nel mese, alle detrazioni mensili per l'IRPEF, nonché l'indicazione di quanto maturato per ferie, PRO e PIR e di quanto già fruito. Sull' altro lato verranno invece riportati, oltre i dati anagrafici e di identificazione del lavoratore, tutte le causali di pagamento (sia come

numero di ore, che di quota oraria e competenze) a consuntivo relative ai mese precedente e quello del mese in corso, nonché le causali e gli importi di trattenuta relativi ai due mesi considerati.

6) Per quanto riguarda le assenze per malattia e maternità, l' Azienda continuerà ad anticipare le quote a carico degli Istituti Assicurativi nazionali secondo le modalità previste. Dal pari si procederà ad anticipare per i casi di infortunio sul lavoro le quote a carico dell'Istituto, secondo le modalità previste da apposita convenzione con l' INAIL.

7) Le ferie vengono retribuite con le competenze del mese di fruizione e, conseguentemente, le parti confermano che con il presente accordo si intende superato quanto previsto dall' art. 14 penultimo comma - Disciplina Speciale, Parte prima del vigente C.C.N.L. metalmeccanico privato.

8) Le spettanze retributive verranno corrisposte all'ultimo giorno, dal lunedì al giovedì, di ciascun mese. Quando tale termine cade di venerdì o nel caso in cui il primo giorno del mese successivo sia festivo, il pagamento viene effettuato nel giorno immediatamente precedente.

30. CONTRATTI FORMAZIONE LAVORO

I CFL in essere in IVECO proseguiranno con la MAC S.p.A. secondo le modalità previste dal progetto di formazione. Sono inoltre confermati gli attuali trattamenti retributivi e normativi (malattia).

31. SERVIZIO RISTORAZIONE AZIENDALE -COSTO BUONO PASTO

La Società M.A.C. S.p.A. garantirà l'attuale servizio di ristorazione aziendale (mensa fresca) con apposite convenzioni - contratti con le aziende gestori del servizio. Il prezzo dei pasti per i dipendenti sarà uguale a quello applicato ai dipendenti di IVECO S.p.A. dello stabilimento di Brescia.

32. PREMIO RISULTATO

Le Parti concordano che per l'anno 1999 il Premio di Risultato continuerà ad essere erogato sia come importi sia come scadenze sia come modalità, secondo i criteri utilizzati per il Premio risultato di IVECO S.p.A. (accordo 18 marzo 1996) suddiviso nelle seguenti voci:

29.1. QUOTA FISSA NUOVO PPG La quota fissa nuovo PPG verrà erogata mensilmente secondo gli importi di seguito indicati: Categorie/Livelli Importo 1° - 4° L. 80.000 5° L. 85.500 5s - 6° L. 92.000 7° L. 104.000

29.2. PREMIO RISULTATO Sarà erogata una quota mensile di L.80.000 lorde (uguale per tutti i livelli) ricavata all'interno del valore globale, anticipata per i mesi da gennaio a giugno e posticipata per i mesi da luglio a dicembre.

29.3. PREMIO DI RISULTATO (CONGUAGLIO): Con la retribuzione afferente il mese di luglio verrà effettuato il conguaglio pari alla differenza tra il valore globale del PDR risultante nell'anno ed il valore totale delle 12 quote mensilizzate. Le parti si danno atto che la definizione di cui sopra ha natura transitoria e pertanto le stesse dovranno ridefinire il premio di Risultato a partire dall' 1.1.2000 individuando e utilizzando indici / indicatori / parametri propri della società M.A.C. S.p.A. L' importo del premio non sarà inferiore a quello erogato ai dipendenti Iveco dello stabilimento di Brescia

33. ACCORDISTICA

La futura accordistica dello stabilimento Iveco Brescia sarà oggetto di armonizzazione attraverso confronto con la R.S.U., destinato al recepimento dei contenuti al fine di evitare trattamenti difformi.

34. ASSISTENZA STAORDINARIA

M.A.C. S.p.A. garantirà, anche tramite apposite polizze assicurative, interventi di assistenza straordinaria per tutti i dipendenti occupati in Brescia e provincia, sia per eventi diretti sia per eventi occorsi ai familiari a loro carico, mediante sussidi straordinari e/o concorsi spese che potranno essere concessi, tenuto conto delle circostanze obiettive, dette condizioni di disagio dei richiedenti, degli eventuali rimborsi da parte del Servizio Sanitario Nazionale, delle tariffe applicate da Istituti Specializzati, Cliniche, Ospedali, Centri Diagnostici. La politica dei rimborsi modalità, termini, seguirà, in via analogica, quella praticata da IVECO S.p.A. ai propri dipendenti, secondo la prassi in atto. Detti sussidi e/o concorsi spese riguarderanno, in via esemplificativa eventi relativi a : trasporti in ambulanza viaggi e pernottamenti in ricoveri ospedalieri terapie speciali, apparecchi ortopedici, sanitari, ecc.. visite specialistiche, esami specialistici, ricoveri ospedalieri, onorari chirurgici, decesso familiari a carico.

35. TEMPISTICHE PAGAMENTO T.F.R.

Premesso che: Le modalità di corresponsione delle spettanze retributive sono regolamentate come previsto al paragrafo Retribuzioni: scadenze e modalità di pagamento" -Con le innovazioni introdotte dalla legge 297 1982 e dal D.P.K. 917:1986 il sistema di calcolo delle spettanze lorde e nette a titolo di trattamento di fine rapporto richiede tempi tecnici di elaborazione più lunghi rispetto a quanto richiesto dalla previgente normativa, anche in relazione ai tempi di pubblicazione dell'indice mensile del costo della vita necessario per il calcolo del TFR, - La dilazione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro" art 26, 6 e 20 della Disciplina Speciale, rispettivamente parte prima, seconda e terza, del vigente C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica privata) deve necessariamente essere interpretata tenendo conto dei tempi tecnici suddetti, si conviene quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 2) la Società provvederà a corrispondere il trattamento di fine rapporto entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro
- 3) nel caso in cui il termine suddetto non venisse rispettato la Società riconoscerà, sugli importi netti maturati dal lavoratore a titolo di trattamento di fine rapporto gli interessi legali calcolati in pro-rata dal Giorno successivo a quello di cui al punto 2 e sino alla data di effettiva corresponsione degli importi

PARTE SECONDA

RAPPORTI SINDACALI

1. DIRITTI SINDACALI

1.1 STRUTTURA DI RAPPRESENTANZA

1.1.1 Rappresentanze Sindacali

Nell' ambito di applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l' industria metalmeccanica e dell' installazione di impianti del 5 luglio 1994, le Parti si danno atto che per le rappresentanze dei lavoratori in azienda riconoscono la validità dei principi stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, e da quanto definito nell'accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre 1993 e sottoscritto dalla Fim-metalmecanici, nonché nell' intesa tra Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 2 febbraio 1994. Nota : in considerazione dei livelli occupazionali previsti si intende che il numero delle R.S.U. è pari a 6 unità

1.1.2 Esperti Sindacali

M.A.C. S.p.A. riconosce, per le Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi sindacali FIAT in materia la possibilità di nominare Esperti sindacali. Il numero massimo di esperti per ognuna delle sopracitate Organizzazioni Sindacali è pari a: - 1

Esperto in caso di numero di occupati compresi tra 16 e 200 dipendenti -1 Esperto ogni 300 o frazione di 300 dipendenti sino a 3.000 dipendenti occupati; -1 Esperto ogni 500 o frazione di 500 dipendenti in aggiunta al numero di cui al punto precedente in caso di un numero di occupati superiore a 3.000. Gli Esperti vengono designati ed il relativo nominativo viene comunicato all' Azienda - per il tramite dell'Unione Industriale competente - dagli organismi territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi FIAT disciplinati la materia in Oggetto. La designazione fatto salvo quanto previsto nel successivo punto "1.1.3 Rappresentanze Sindacali - fase transitoria", avviene, di norma, in concomitanza con l'individuazione dei componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Per l'espletamento delle loro funzioni, gli Esperti usufruiscono del monte - ore per permessi sindacali retribuiti spettanti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi FIAT in materia, secondo le modalità previste nel successivo punto "1.2.4 Permessi per motivi sindacali - Monte - ore". In ogni caso, agli Esperti non spettano i diritti e le tutele previsti dalla Legge 300/1970 in tema di Dirigenti di Rappresentanze Sindacali Aziendali, nonché i diritti previsti dall'Accordo Interconfederale 20.12.1993 e dall'Accordo di Categoria (Metalmeccanici) del 2.2.1994 in tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie.

1.1.3 Rappresentanze Sindacali - fase transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge, per contratto e per accordi alle Rappresentanze Sindacali e agli Esperti di cui al punto precedente continuano ad essere esercitate, per un periodo transitorio e sino a nuove elezioni, dalle attuali R.S.U. ed Esperti appartenenti allo stampaggio presse dello stabilimento di Brescia alla data del trasferimento del ramo d'azienda alla Società MAC. S.p.A..

1.1.4 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

Le Parti fanno riferimento a quanto previsto dall' art.18 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n° 626, all'Accordo Interconfederale 22.6.1995 e a quanto riportato nel successivo punto " 2 Commissione Ambiente e Sicurezza".

1.2 SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

1.2.1 Assemblea

Le Parti convengono che l'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art.20 della legge 20 maggio 1970. n° 300 si svolgerà ai sensi dell' art.1, Disciplina Generale, sezione seconda del vigente C.C.N.L. dell' industria metalmeccanica. In applicazione di quanto previsto nei commi 3) e 5) del citato art.1, le Parti convengono di incontrarsi per trovare concordemente idonee soluzioni al fine di non pregiudicare il normale e corretto svolgimento dell'attività lavorativa sia di IVECO S.p.A. che di M.A.C. S.p.A. nonché garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

1.2.2 Diritto di affissione

Il diritto di affissione viene regolato dall' art. 2, Disciplina Generale, sezione seconda del vigente C.C.N.L. dell'industria metalmeccanica.

1.2.3 Locale ad uso delle R.S.U.

Per lo svolgimento dell'attività sindacale, M.A.C. S.p.A. renderà disponibile alle R.S.U. un idoneo locale , secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto.

1.2.4 Permessi per motivi sindacali - Monte-ore

Fatto salvo quanto previsto dalla Legge 300/1970 e dal C.C.N.L. vigente in tema di permessi per motivi sindacali, a FIM, FIOM, UILM, FISMIC, firmatarie degli

Accordi FIAT che stabiliscono, per le stesse, condizioni di miglior favore in materia viene attribuito un monte - ore sindacale, da utilizzarsi nell'anno di riferimento, secondo le seguenti modalità. 1. Il monte - ore è definito in un' ora per dipendente per ciascuna delle 4 organizzazioni Sindacali firmatarie con riferimento all'organico operai, impiegati e quadri non in prova) in forza ed in servizio attivo alla M.A.C. S.p.A. al 31 dicembre dell'anno precedente quello di utilizzo. 2. Dalla cifra così ottenuta, sarà detratta la quota da destinarsi - nella misura di otto ore mensili previste dall'art.23, penultimo comma, della Legge 300/1970 - a tutti i componenti delle R.S.U.(facendo riferimento al loro numero previsto al punto 3, Parte Prima, dell'Accordo interconfederale 20.12.1993), che sarà fruita su base mensile nei limiti della speranza individuale progressivamente maturata. 3. Le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo provvederanno ad assegnare la parte residua di ore nel rispetto della propria capienza (che dovrà essere comunicata alla Direzione del Personale della M.A.C. S.p.A.) ai componenti della R.S.U. ed Esperti (che in detta parte residua trovano la garanzia per la loro attività sindacale in conformità a quanto riportato nei precedenti punti 1.1.1 e 1.1.2) per lo svolgimento di attività di Organizzazione. 4. Elezione delle R.S.U. / R.L.S. : le citate ore da destinarsi all'attività di Organizzazione, di cui al punto precedente, potranno essere eccezionalmente utilizzate per lo svolgimento delle operazioni connesse all'elezione delle R.S.U. (Accordo interconfederale 22.6. 95). I soggetti abilitati a godere del richiamato beneficio, in conformità ai principi contenuti al punto 6 dell'Allegato 8 (Accordo per la costituzione delle R.S.U.) al C.C.N.L. 5.7.1994, sono i seguenti : Membri della Commissione Elettorale Scrutatori Componenti il seggio elettorale Componenti del Comitato dei Garanti, qualora in forza alla M.A.C. S.p.A.. 5. Monte ore legale complessivo dei componenti della R.S.U.: le parti confermano che a formare la misura delle ore di cui all'art.23, penultimo comma, della Legge 300/1970 - di cui al precedente punto 2) , a favore dei componenti della R.S.U. della Società M.A.C. S.p.A., e per tutta la durata del loro mandato, contribuiscono in modo paritetico, con quote provenienti dal monte ore di competenza, le Organizzazioni Sindacali firmatarie di Accordi di miglior favore (rispetto alla disciplina di legge) in tema di permessi sindacali retribuiti e che partecipino alle elezioni per la costituzione/rinnovo delle R.S.U.

1.2.5 Permessi per motivi sindacali - Utilizzo

Il lavoratore R.S.U./ R.L.S. o esperto che intende esercitare il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.23, Legge 300/1970 e di cui al precedente punto 1.2.4, per le diverse attività di rappresentanza sindacale dei lavoratori, ivi compresa l'attività delle Commissioni, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro tramite il proprio Responsabile, di regola 24 ore prima, mediante l'utilizzo del modulo di cui all'allegato 1. Nei casi in cui l'utilizzazione del permesso sia necessaria con termine di preavviso inferiore alle 24 ore, la comunicazione di cui sopra deve contenere l'indicazione del motivo specifico per cui l'intervento viene richiesto con tale ridotto termine di preavviso. L' Azienda rilascia copia della suddetta comunicazione, nominativa e contenente l'indicazione di massima dei termini di validità (ora di inizio e di presumibile fine), siglata dal responsabile aziendale, quale permesso scritto. Qualora sia omessa l'indicazione del luogo dove il richiedente intende recarsi, si intende che il richiedente stesso può assolvere gli impegni connessi con la sua specifica attività sindacale recandosi a tale scopo nel locale destinato alle attività di rappresentanza sindacale, con esclusione di ogni ambiente dove si svolge attività di lavoro. Nei casi in cui, per espletamento di specifiche funzioni di rappresentanza di cui sopra, il richiedente debba recarsi in ambienti dove si svolge attività di lavoro, tali ambienti saranno specificati sia nella preventiva comunicazione del richiedente,

sia nel permesso rilasciato dall'Azienda. Per i permessi da fruire all'esterno con specifica richiesta, l'Azienda rilascia anche l'autorizzazione all'uscita.

1.2.6 Versamento dei contributi sindacali

La M.A.C. S.p.A. provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta con le modalità e nelle forme previste dall'art.6. Disciplina Generale, Sezione seconda del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria metalmeccanica a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del citato C.C.N.L.

2. SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

Le Parti si riconoscono reciprocamente quali interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali. A tal proposito le stesse ribadiscono la propria intenzione di sviluppare un sistema di relazioni sindacali di tipo partecipativo diretto ad ampliare i momenti e le sedi di dialogo al fine di affrontare i problemi di comune interesse assumendo la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. A questo scopo, anche in considerazione dei positivi risultati delle esperienze che si sono realizzate nelle Unità produttive della società IVECO S.p.A. nell'ambito delle quali opererà la M.A.C. S.p.A. , le Parti concordano di definire un sistema strutturato di organismi partecipativi a composizione mista con compiti - di volta in volta - informativi, consultivi e/o propositivi. Tali organismi, in funzione degli ambiti di competenza, assumono la seguente articolazione:

COMMISSIONE AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti fanno riferimento a quanto previsto dall'art.18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n° 626 - in materia di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - ed alla normativa derivante da Accordi collettivi a tutti i livelli di contrattazione, per confermare l'impegno a perseguire, nella logica della partecipazione, l'obiettivo del miglioramento della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Pertanto, esse ritengono di armonizzare la citata normativa in tema di sicurezza prevedendo l'istituzione degli R.L.S. nel sito di Brescia con le seguenti modalità: In questa realtà il numero degli RLS sarà pari a:

- 1 rappresentante qualora il numero dei dipendenti sia sino a 200;
- 3 rappresentanti qualora il numero dei dipendenti sia da 201 a 500;
- 4 rappresentanti qualora il numero dei dipendenti sia da 501 a 1000;

Istituzione della Commissione Prevenzione e Sicurezza Lavoro i cui componenti di parte sindacale rivestiranno la carica di R.S.U. e saranno individuati con le seguenti modalità:

- 3 fra i candidati alla carica di R.L.S. eletti R.S.U. dai lavoratori secondo quanto previsto dall'A.I. 22 Giugno 1995 e da D.Lgs. n° 626/94; Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 500 il quarto membro sarà designato congiuntamente dalle OO.SS. Territoriali tra i candidati alla carica di R.L.S. eletti nell'ambito delle R.S.U. dalle OO.SS firmatarie del presente accordo. La durata dell'incarico è pari a 3 anni ed è da intendersi collegata alla scadenza temporale riferita all'incarico dei soggetti sopra citati ad R.S.U. Da parte aziendale, la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:

- Responsabile del Personale di MAC. S.p.A.;
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di MAC. S.p.A..

Inoltre, in relazione alla complessità dei temi da affrontare in sede di Commissione alle specifiche riunioni potranno partecipare i Responsabili Aziendali competenti che la direzione Aziendale riterrà opportuno, nonché il medico competente, nei casi previsti dal D.Lgs. 626/1994. Da parte sindacale, i componenti della citata Commissione, rivestiranno la qualità di R.L.S. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) e apparterranno, esclusivamente, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, così come previsto dall 'Accordo Interconfederale 22giugno 1995. Per l'espletamento dei propri compiti, è riconosciuto al R.L.S. il diritto di avvalersi di permessi con le seguenti misure e modalità:

- 40 ore annue per ogni Rappresentante, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19 del D.Lgs. 626/1994, secondo quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995;
- per l'espletamento degli adempimenti definiti dalle lettere b),c),d),g),i) ed 1) di cui al 1° comma dell'art.19 del D.LGS 6~6/1994, le ore necessarie sono considerate, ai fini retributivi, ore lavorative a regime ordinario;
- per l'espletamento delle attività previste dal presente Accordo. ed ulteriori rispetto agli adempimenti previsti del D.Lgs. 626 / 1994, utilizzazione, ove previsto, del monte ore assegnato in quanto R.S.U. dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza. Oltre alle attribuzioni spettanti al R.L.S. in base a quanto stabilito dall' art. 19 del D.Lgs. 626/1994, alle Commissioni Ambiente e Sicurezza sono conferite competenze specifiche di consultazione e di proposta quali:

- definizione congiunta di programmi di informazione e di sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, in particolare allo scopo di elaborare un'adeguata informazione a norma dell'art.21,1° comma del D.Lgs. 626/1994;
- verifiche congiunte circa le modalità ed i programmi di formazione per i lavoratori in rapporto alle cautele da osservare a fronte dei rischi generali e specifici collegabili all'attività lavorativa, tenendo conto delle trasformazioni tecnologiche dei mezzi di lavoro;
- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi suddetti;
- informazioni, con cadenza mensile, sugli eventi infortunistici con particolare riferimento a: numero degli infortuni, ripartiti tra franchigie e denunce;
- statistiche per causale di accadimento, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi;
- valutazione circa la situazione dei presidi sanitari e tipo di servizio previsto;
- consultazione della documentazione aziendale relativa ai mezzi di protezione individuale e verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte di lavoratori;
- illustrazione dei dispositivi di protezione, sia di carattere specifico che generale;
- informazione, in termini di sintesi statistica, della situazione delle visite periodiche di legge.

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione saranno oggetto di verbale, di volta in volta, riportato in apposito registro da conservarsi a cura dell'Azienda. E' da intendersi che, in ordine dei dati forniti dall'Azienda ed alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività di Commissione i componenti della stessa sono tenuti alla assoluta riservatezza, nel rispetto di quanto previsto al riguardo dalle normative di legge e di contratto vigenti. In fase transitoria i R.L.S. saranno individuati secondo quanto disposto dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 al punto 1.2 " Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza". I nominativi degli RLS saranno comunicati all'Azienda per il tramite dell'Unione Industriale, con quanto concordato nei paragrafi precedenti, le Parti si danno atto di aver adempiuto, a tutti gli effetti, a quanto previsto dall' art. 18 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, in materia di individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

COMMISSIONE DI PARTECIPAZIONE

Sarà istituita una Commissione di Partecipazione. che sarà composta, per parte sindacale da un R.S.U. o Esperto per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo designato dalle rispettive Segreterie Territoriali. Essa sarà la sede per affrontare nello spirito del dialogo e della partecipazione l'insieme delle problematiche ad eccezione di quelle attribuite alla Commissione Prevenzione e Sicurezza, inerenti:

- Ristorazione Aziendale
- Trasporti
- Servizi Pubblica Utilità
- Formazione
- Ottimizzazione del posto di lavoro relativamente a:

- a) Aspetto ergonomico
- b) Funzionalità delle attrezzature e degli impianti
- c) Razionalizzazione delle attività lavorative

- Ottimizzazione delle efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi , inattività, velocità di trasformazione.
- Ottimizzazione della prestazione lavorativa attraverso l'esame del quadro informativo a disposizione dei lavoratori sulla prestazione lavorativa.
- Evidenziazione di tutte le procedure suscettibili di miglioramento

SALVAGUARDIA

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, valgono gli accordi ed i trattamenti in essere presso lo stabilimento Iveco di Brescia alla data 31/3/1999, ivi compreso l'accordo del 05/08/1971.