

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 febbraio 2001 in Brescia

tra

- la **LONATI S.p.A**, rappresentata dai Sigg. Ettore Lonati, Gian Battista Garza, Bruno Meini e Massimo Strabla.
- e
- la **RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**, nelle persone dei Sigg. Domeneghetti Valentino, Pireni Paolo, Angelo Spranzi, Aldo Favalli, Giuseppe Solfitti, Claudio Moneghini, Sebastiano Rachele, Rossano Gatti, Angelo Marinoni, Remo Pietroboni, assistite dalla Fiom/Cgil e Fim/Cisl nelle persone delle Sig.re Silvia Spera e Laura Valgiovio.

Premesso che:

- Le parti confermano le intese precedenti in materia di Sistema di Relazioni Industriali, di Inquadramento e Professionalità, di Maggiorazioni per lavoro a turni, di Ambiente e Sicurezza.
- Le parti si danno atto che è stata fornita l'informazione prevista dal vigente C.C.N.L. sulla situazione aziendale e sulle prospettive produttive ed occupazionali, con particolare riguardo agli investimenti in corso, per il miglioramento della qualità e dell'efficienza complessiva utile alla competitività.

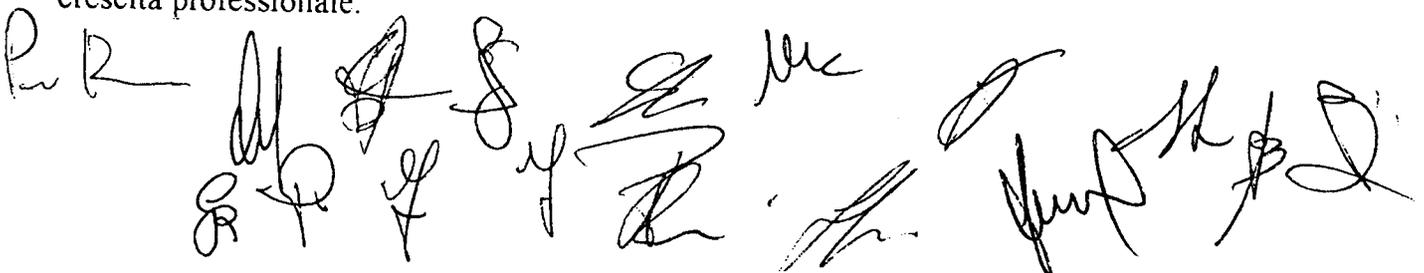
Si conviene e si stipula quanto segue:

INFORMAZIONI

- Quadrimestralmente l'Azienda informerà la R.S.U su:
- Orario di lavoro e utilizzo istituti contrattuali.
- Assunzioni, in tale occasione si forniranno informazioni su eventuali assunzioni previste nel trimestre successivo.
- L'Azienda informerà le R.S.U. sul nuovo lay-out previsto nel nuovo stabilimento ed i suoi effetti sulla organizzazione del lavoro.

INQUADRAMENTO E PROFESSIONALITA'

- Azienda ed R.S.U entro il mese di settembre di ogni anno si incontreranno per considerare la professionalità in atto nelle singole aree ed il suo andamento.
- Azienda ed R.S.U entro l'anno si incontreranno per:
Individuare, con riferimento ai punti sopraindicati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, le aree o parti delle stesse, nelle quali sperimentare un percorso di crescita professionale.



A titolo esemplificativo si potrà operare nel seguente modo:

1. Area/segmento del ciclo produttivo o dell'attività aziendale in cui individuare alcuni lavoratori, inquadrati al 2° livello o in possesso di un profilo professionale medio-basso potenzialmente migliorabile, da far ruotare su diverse e più qualificate posizioni di lavoro. Trascorsi 12 mesi di sperimentazione, sarà valutato il grado di professionalità raggiunto ed in presenza di obiettivi formativi raggiunti, potrà essere riconosciuto il passaggio al livello superiore ovvero un elemento retributivo di professionalità pari a lire 45.000 lorde trimestrali.
2. Ai dipendenti facenti parte del suddetto progetto formativo sperimentale che manifesteranno con profitto il proprio interesse alla crescita professionale, con costo a proprio carico l'Azienda offrirà l'opportunità di migliorarsi tramite la frequentazione di un Corso presso il Centro di Formazione Professionale del meccanotessile.

I programmi formativi saranno definiti coinvolgendo preventivamente la R.S.U.

SOSTEGNO ALLO STUDIO

In via sperimentale, limitatamente al 2001 e 2002, l'Azienda esaminerà in sede aziendale con la R.S.U. l'opportunità di applicare quanto è in sperimentazione in materia di Borse e/o Assegni per lo studio dei dipendenti.

CALENDARIO FERIE

- Entro la prima settimana di febbraio Azienda ed R.S.U. si incontreranno per definire la fermata collettiva per eventuali ponti del 1° semestre.
- Nel mese di maggio per definire il periodo delle ferie estive.
- Entro il 15 di ottobre per definire la fermata collettiva per eventuali ponti in occasione delle festività di Ognissanti ed Immacolata.
- Entro la prima settimana di novembre per definire l'eventuale fermata collettiva di fine anno.

In tali occasioni si definiranno gli istituti contrattuali da utilizzare per le relative coperture.

- Per l'anno 2001, considerate le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali attualmente previste, la fermata collettiva per ferie è prevista dal 6 al 18 agosto, con scorrimento individuale sulla settimana precedente ovvero sulla seguente.

Le modalità organizzative verranno definite in sede aziendale nel mese di maggio.

TRASFERTE

Le parti s'incontreranno in sede aziendale entro il mese di aprile, per esaminare congiuntamente alcuni aspetti di carattere tecnico-organizzativo che sono stati oggetto di discussione durante la trattativa.

MALATTIA e INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro che determini l'applicazione del trattamento economico pari al 50% della retribuzione spettante, l'Azienda riconoscerà complessivamente un trattamento economico pari al 70%.

LAVORO INTERINALE

In caso di assunzioni a tempo indeterminato saranno valutate prioritariamente, a parità di mansioni, le richieste di assunzione provenienti da lavoratori temporanei impiegati in azienda. A tal fine le parti verificheranno, entro 15 giorni dal termine del contratto interinale, le relative possibilità.

LAVORO NOTTURNO (22-06):

Ai lavoratori turnisti, ad esclusione dei discontinui, adibiti al turno notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00) per ogni notte effettivamente lavorata verrà riconosciuto, a regime e con lo scaglionamento di seguito indicato, a titolo di disagio turno 30 minuti di accantonamento nel proprio monte ore ferie.

- 10 minuti verranno accantonati a far data dal 1° marzo 2001.
- 10 minuti verranno accantonati a far data dal 1° gennaio 2002.
- 10 minuti verranno accantonati a far data dal 1° ottobre 2002.

MENSA AZIENDALE

Il costo del pasto a carico dei dipendenti viene elevato, a decorrere dalle date sotto indicate, ai seguenti importi:

01/03/2001: lire 1300

01/01/2002: lire 1400

01/01/2003: lire 1500

L'Azienda si attiverà per la realizzazione dell'aerazione della sala entro la primavera del 2002.

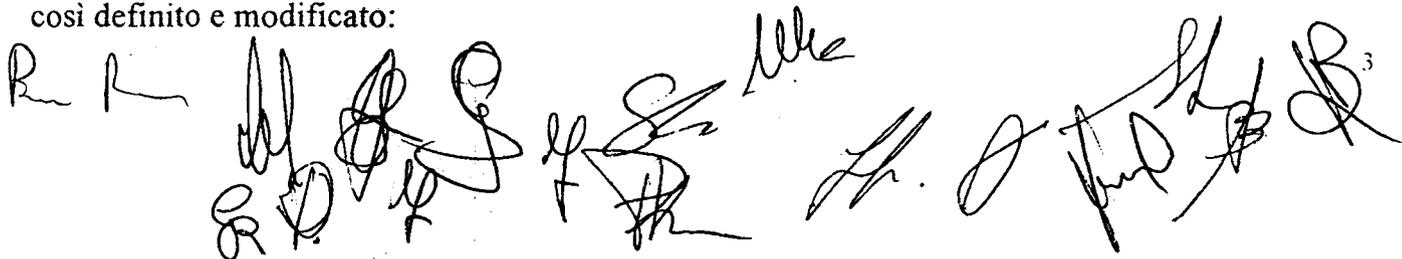
PREMIO DI RISULTATO

In linea con le intese contenute nel protocollo triangolare del 23 luglio 1993, ribadite nell'intesa sul patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, recepite nel c.c.n.l del 05.07.1994 e riconfermate dall'accordo nazionale di rinnovo del 4 febbraio 1997 che ha sancito la possibilità di concretizzare una flessibilità retributiva legata alla definizione di parametri quali redditività, produttività e qualità, la retribuzione collettiva aziendale avrà anche andamenti variabili in relazione al risultato degli indici collegati alle performance aziendali.

Pertanto nell'ambito del presente accordo, le parti per realizzare anche un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nell'andamento della Società, convengono di rinnovare, ai sensi dell'art. 9 della disciplina generale, sezione terza, del vigente C.C.N.L, per gli anni 2001, 2002, 2003 e 2004, il "Premio di Risultato" annuale variabile strettamente correlato ai risultati conseguiti che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti dell'indice del parametro preso a riferimento.

Il presente P.d.R ed indicatore di I.P.A.G. sostituiscono i precedenti di cui all'accordo aziendale del 29.05.1997.

Il parametro preso a riferimento per la determinazione del Premio di Risultato, per comune volontà delle parti, viene confermato essere legato ad un indicatore di **produttività generale**, così definito e modificato:



* **Produttività Generale:** sarà definita dall'indice di produttività aziendale generale (I.P.A.G) ovvero sia dal rapporto tra le ore effettivamente lavorate, comprese le ore straordinarie (escluso i Dirigenti), ed il totale annuo del valore della produzione realizzata, risultante dall'applicazione dei coefficienti di correzione indicati all'allegato 1.

Gli obbiettivi di miglioramento dell'I.P.A.G. vengono definiti per la durata dell'accordo, come da allegato 1, assumendo a riferimento il risultato delle ore/macchina, con i correttivi indicati, derivanti dalla media riferita al quadriennio precedente.

In stretta correlazione al completo conseguimento dell'obbiettivo previsto dall'indicatore di cui sopra, l'azienda corrisponderà ai dipendenti un Premio di Risultato annuo globale lordo avente i seguenti importi massimi:

2001 = 2.520.000

2002 = 3.000.000

2003 = 3.360.000

2004 = 3.720.000

Con articolazione delle singole quote di premio secondo la successiva tabella:

Tabella 1

PREMIO DI RISULTATO

INDICATORE	2001	2002	2003	2004
<u>Indice produttività Aziendale generale I.P.A.G.</u>	2.520.000#	3.000.000#	3.360.000#	3.720.000#
Fasce di obiettivo				
1a < 106	2.520.000	3.000.000	3.360.000	3.720.000
2a 106 - 110	2.350.000	2.790.000	3.105.000	3.420.000
3a 110 - 115	2.300.000	2.650.000	2.935.000	3.220.000
4a 115 - 122	2.200.000	2.510.000	2.765.000	3.020.000
5a 122 - 130	2.100.000	2.335.000	2.553.000	2.770.000
6a 130 - 140	1.980.000	2.160.000	2.340.000	2.520.000

Valore lordo pro-capite massimo di erogazione del P.d.R.

A far data dal 1° gennaio di ogni anno l'Azienda corrisponderà a titolo di anticipo per il P.d.R. dell'anno di riferimento i seguenti importi, suddivisi in 12 quote mensili:

[Handwritten signatures and initials]

2001:	lire	1.980.000*	annue / lorde / pro capite	(lire 165.000 mensili)
2002:	lire	2.160.000	annue / lorde / pro capite	(lire 180.000 mensili)
2003:	lire	2.340.000	annue / lorde / pro capite	(lire 195.000 mensili)
2004:	lire	2.520.000	annue / lorde / pro capite	(lire 210.000 mensili)

* (di cui 220.000 già erogate)

L'erogazione salariale a conguaglio del Premio di Risultato avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo al periodo di riferimento.

Il Premio di Risultato così definito sarà comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR (sui quali, pertanto, detto premio non verrà computato).

- Al fine della verifica e dell'informazione sull'andamento dell'indice relativo alla determinazione del premio, verrà effettuato un incontro quadrimestrale tra le parti, in sede aziendale.
- Avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro fosse in corso nell'anno di riferimento del premio stesso.
- Ai lavoratori dimissionari prima del mese di erogazione del conguaglio P.D.R., sarà liquidato il valore del premio dell'anno precedente, senza ulteriori aggiunte.
- Per i lavoratori interinali, nell'anno 2001 sarà considerato l'importo convenzionale di lire 900.000 lorde, mentre per gli anni successivi si considererà il valore del P.D.R. dell'anno precedente.
- Per i rapporti di lavoro iniziati nell'anno cui si riferisce il premio, questo sarà erogato in dodicesimi, a tale effetto la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.
- Per i lavoratori con orario ridotto (part-time, etc.) il valore del premio di risultato sarà proporzionato al minor orario di lavoro praticato.

Qualora durante la vigenza del presente accordo, vi siano modifiche agli elementi assunti a riferimento nella definizione degli obiettivi produttivi, interventi in materia di modifiche tecnico-organizzative, di prodotto e/o situazioni straordinariamente anomale di mercato che incidano in modo diverso rispetto all'andamento economico generale di Lonati S.p.A. ed al P.d.R., si provvederà ad un esame delle cause ed alle eventuali modifiche al meccanismo del P.d.R. che tengano conto delle suddette modificazioni intervenute.

DECONTRIBUZIONE

Le erogazioni del P.D.R., in conformità' al già' citato protocollo del luglio 1993, rientrano nel regime contributivo-assistenziale stabilito dall'art.2 D.L. 25/03/1997 n. 67 convertito con modificazioni in Legge 23 maggio 1997, n. 135 e dal D.Lgs. n° 314 del 2.09.1997 e sue successive modificazioni o integrazioni.

Ai sensi dell'art. 5 comma 6 del D.L 28 marzo 1996 n. 166, il presente verbale di accordo, ent 30 gg., verrà depositato a cura dell'Azienda presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Brescia.

QUOTA CONTRIBUZIONE SINDACALE VOLONTARIA

Mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 15 aprile 2001 e fino al 31 maggio 2001, l'Azienda comunicherà che, in occasione della stipula del presente accordo, la R.S.U e le OO.SS chiedono ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni medesime, una quota associativa straordinaria di lire 40.000 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di giugno 2001.

Con la busta paga del mese di giugno 2001 verrà distribuito l'apposito modulo che consentirà al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta di contributo e che dovrà essere riconsegnato all'Ufficio personale entro il 30 giugno 2001.

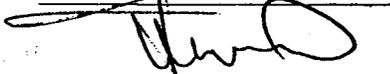
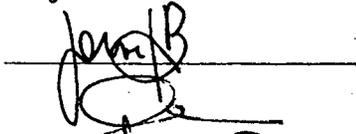
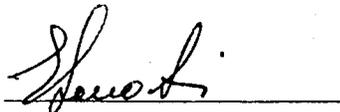
DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integrativo aziendale decorre dal 1/1/2001 al 31/12/2004; fino a tale data si intende esaurita ogni richiesta economica aziendale di natura collettiva.

Letto, confermato e sottoscritto,

p. LONATI S.p.A

RAPPR.SIND.UNITARIE (R.S.U)



FIOM/CGIL



FIM/CISL

