

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14/10/2011, in sede sindacale, si sono incontrati:

- La Esaote S.p.A., in persona della Sig.ra Maria Pastorino, assistita da Confindustria Genova in persona del Dr. Marco Romussi
- Le RSU dell'Azienda in persona dei Sigg. Ivan Alpa, Andrea Baucia, Andrea Calcagno, Marco Calvi, Giuseppe Petto, Simone Sintjurin, Andrea Chiaverini, Gino Marilli, Nicola Masiani, Paolo Raiconi, Alessandra Scoscini, Fabrizio Tinti
- Le Segreterie FIM - FIOM e UILM in persona dei Sigg. Antonio Caminito, Stefano Milone, Fabio Scapinelli, Daniele Collini e Giovanna Petrasso

per esaminare e definire

le richieste presentate dalle RSU e dalle OO.SS.LL. a marzo 2011 relative al rinnovo della contrattazione di secondo livello

premess

- che il precedente accordo di secondo livello, contenente, tra l'altro, la disciplina del Premio di Risultato, è scaduto il 31.12.2010
- che nella riunione informativa annuale, l'Amministratore Delegato ha illustrato l'andamento dell'Azienda sottolineando, in modo particolare, l'esigenza di mantenere la competitività della Società, soprattutto in questo momento di grave crisi del mercato e dell'economia mondiale
- che questa situazione impone un pesante controllo in tema di contenimento dei costi di gestione, che l'Azienda si impegnerà a valutare e monitorare e mettere in atto tutte le misure di intervento possibili.
- che le parti hanno concordato di continuare a sviluppare e migliorare il sistema di relazioni industriali, finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane e all'incremento di competitività dell'Azienda sui mercati di sua pertinenza attraverso strumenti partecipativi
- che, in particolare, non essendo venuti meno i presupposti che avevano consentito la definizione del precedente accordo sul premio di risultato, è intenzione delle parti continuare a sviluppare un sistema di relazioni industriali che preveda per i lavoratori benefici economici e per l'impresa il miglioramento della propria competitività, perseguendo, in un'ottica di consolidamento e sviluppo delle proprie posizioni di mercato.

Ciò premesso

le parti, dopo ampia discussione e dopo aver approfondito ogni aspetto delle questioni trattate, hanno concordato quanto segue:



PREMIO RISULTATO

Viene istituito, a decorrere dall'1.1.2011 e fino al 31.12.2013, un Premio di Risultato, avente la finalità di contribuire a migliorare la competitività aziendale, da riconoscere ed erogare secondo i criteri indicati di seguito, al raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati per gli esercizi 2011, 2012 e 2013.

Le erogazioni connesse al presente sistema premiante, sussistendo le condizioni pattuite nel presente accordo, opereranno quindi negli anni 2012, 2013 e 2014.

L'indicatore principale preso a riferimento per determinare la maturazione del premio di risultato è il margine operativo lordo di Esaote SpA, utilizzato secondo la seguente formula:

$$1. (M.O.L. consolidato / M.O.L. target) \times 100 = 100$$

dove per M.O.L. (Margine Operativo Lordo) si intende l'utile netto di bilancio al lordo degli ammortamenti, degli oneri finanziari, delle partite straordinarie e delle imposte sul reddito.

All'inizio di ciascuno degli anni di vigenza del premio, la Società comunicherà alle RSU gli obiettivi di Margine Operativo Lordo previsti per l'anno stesso e nella stessa occasione fornirà informazioni utili ad agevolare la comprensione degli obiettivi medesimi.

A conclusione di ciascun semestre dei predetti anni, la Società fornirà, inoltre, i dati consuntivi, relativi ai fattori della formula, del semestre stesso.

Caratteristiche e modalità di erogazione del premio

La maturazione dell'80% del premio previsto nella tabella seguente, in ciascun anno è determinata con le seguenti caratteristiche:

- si conviene convenzionalmente di considerare raggiunto l'obiettivo in presenza di un risultato della formula tra 100 e 95
- risultati di MOL inferiori a 95 e fino a 85 danno luogo all'erogazione del premio con percentuale dall'85 al 95 dell'importo collegato al MOL stesso
- risultati di MOL tra 85 e 80 danno luogo all'erogazione del premio nella misura del 30% dell'importo collegato al MOL stesso
- al di sotto del risultato 80% non ha luogo nessuna erogazione; risultati superiori al 100 non incrementano l'importo massimo del premio di riferimento

La maturazione del residuo 20% del premio è determinata dal mantenimento delle Certificazioni di Qualità, dalla continuità di validità delle stesse e dall'acquisizione di quelle che saranno necessarie nel prosieguo.



Il premio di risultato avrà, per ciascun anno di validità della presente intesa, i seguenti importi:

cat.	1 anno esercizio 2011 (pagamento 2012)	2 anno esercizio 2012 (pagamento 2013)	3 anno esercizio 2013 (pagamento 2014)
Q	2.750,00	2.850,00	2.950,00
7	2.750,00	2.850,00	2.950,00
6	2.550,00	2.650,00	2.750,00
5S	2.550,00	2.650,00	2.750,00
5	2.550,00	2.650,00	2.750,00
4	2.200,00	2.350,00	2.550,00
3	2.200,00	2.350,00	2.550,00

L'erogazione del premio di risultato, nelle sue due autonome componenti, sarà effettuata, in caso di raggiungimento degli obiettivi prefissati, nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso, il primo mese utile dopo l'approvazione del bilancio.

Il premio di cui all'accordo del 29/12/2006, è definitivamente scaduto, e così pure le regole che lo caratterizzavano.

Si conviene che, gli importi del premio siano da considerarsi complessivi ed onnicomprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di Legge, ed esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto e che non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni, né ai fini del trattamento economico di ferie, festività, indennità di malattia, infortunio e in genere di tutti gli istituti indiretti e differiti.

Il premio risultato sarà maturato dal personale assunto nel corso dell'anno in cui è stato conseguito il risultato, in dodicesimi; nulla compete agli assunti nell'anno di erogazione e verrà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di erogazione.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno risolvano il rapporto di lavoro per pensionamento di anzianità o di vecchiaia, il premio di risultato, in deroga a quanto sopra, verrà erogato in ragione del periodo di lavoro prestato nell'anno.

I lavoratori a part-time matureranno il premio pro quota rispetto ai contratti a tempo pieno.

Il premio verrà corrisposto anche ai lavoratori somministrati secondo la prassi in uso in azienda.

Nel corso di vigenza del presente accordo le parti, in occasione dell'incontro semestrale di cui sopra, esamineranno il concreto rapportarsi del premio di risultato oggi definito, con la reale situazione aziendale e con l'andamento economico e organizzativo della Società, anche al fine di eventualmente apportare al presente accordo le modifiche che si rendessero necessarie a causa di variazioni del modello organizzativo della Società.

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato, come sopra definito, ha le caratteristiche di totale variabilità tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva previsto dalla legislazione vigente.

Il presente accordo verrà depositato presso i competenti Uffici ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla legislazione vigente per ciò che attiene alla determinazione degli elementi contrattuali imponibili ai fini contributivi e per quanto riguarda le erogazioni legate ai risultati aziendali.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti considerano le relazioni industriali un importante strumento di dialogo, in un'ottica di confronto trasparente su tematiche che riguardano l'efficacia dei processi produttivi, la condizione dei lavoratori ed in particolare la tutela della sicurezza sul lavoro e la salute di tutti i lavoratori.

Fermo restando la cadenza degli incontri annuali informativi, si conviene che la Società, in presenza di fatti rilevanti, che possano provocare modifiche all'assetto aziendale, informerà le organizzazioni sindacali. Verrà, inoltre, fornita informativa sulle eventuali misure individuate sulla base di quanto previsto dal punto terzo delle premesse.

Al momento dell'assunzione, la Società fornirà al personale la documentazione informativa disponibile relativa al Fondo di pensione integrativa "Cometa" ed alle altre forme di assistenza complementare presenti in azienda.

Come già detto in premessa, per far fronte all'attuale situazione di crisi e, contestualmente, per accrescere il patrimonio fondamentale di conoscenze e competenze dell'Azienda, si riconosce che le relazioni sindacali unitarie in azienda e le regole di riferimento consolidate nei rapporti tra le parti, la contrattazione nazionale e la contrattazione di secondo livello sono state negli anni strumenti utili a raggiungere gli obiettivi di crescita e di competitività basata sulla qualità, la ricerca e la formazione.

Il rispetto dei contratti, dei diritti dei lavoratori e delle regole di democrazia e di confronto previste dalle normative vigenti è il criterio che va assicurato a tutti i lavoratori che operano per Esaote.






L'Azienda, Confindustria Genova, Fim, Fiom, Uilm e RSU concordano che le materie delle le relazioni industriali e della contrattazione debbano essere affidate all'autonoma determinazione delle parti.

Conseguentemente l'Azienda Confindustria Genova, Fim, Fiom, Uilm e RSU si impegnano ad attenersi agli accordi sottoscritti applicandone compiutamente i contenuti.



FORMAZIONE

Gli scenari di mercato, notevolmente mutati negli ultimi anni, spingono l'Azienda, impegnata in nuove sfide commerciali, tecnologiche e manageriali, ad un miglioramento costante e continuo dei propri standards.



Il raggiungimento di tale obiettivo passa, necessariamente, anche per la valorizzazione delle risorse umane e l'adeguamento delle loro competenze nonché attraverso l'investimento in attività formative.

Pertanto, in occasione degli incontri periodici, l'Azienda illustrerà alle RSU il programma annuale a budget relativo alla formazione ed in tale sede potranno essere analizzati e valutati eventuali suggerimenti migliorativi proposti dalla RSU.

OUTSOURCING

Le parti convengono che l'Azienda si impegni affinché l'approvvigionamento esterno ed il decentramento di attività relative alla produzione, al service ed alla progettazione, siano di basso contenuto tecnologico/innovativo, mantenendo al proprio interno le attività a maggior valore aggiunto.

In presenza di fatti rilevanti che riguardino tali attività l'Azienda, su richiesta delle RSU, aprirà un tavolo di confronto con le stesse.

MERCATO DEL LAVORO

Così come previsto dalla vigente normativa in materia, Esaote ritiene che il rapporto di lavoro subordinato debba essere, di regola, a tempo indeterminato.

Le parti individuano, infatti, in tale tipologia contrattuale lo strumento di creazione, mantenimento e sviluppo delle competenze fondamentali necessarie al miglioramento del business.

L'Azienda si impegna ad applicare ai lavoratori con contratto di somministrazione le stesse condizioni economiche e normative applicate ai propri dipendenti, compreso permessi per visite mediche ed indisposizione e vigilerà affinché agli stessi vengano fornite ed applicate le normative previste dal contratto.

L'Azienda, al momento dell'eventuale trasformazione di contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso in cui un lavoratore somministrato venga assunto, senza soluzione di continuità, con contratto a tempo indeterminato, riconoscerà al lavoratore l'anzianità maturata e gli stessi percorsi di crescita destinati ai dipendenti con medesimo profilo professionale.

Fermo restando le attuali anzianità aziendali e le specifiche professionalità, l'Azienda si impegna a stabilizzare, per l'anno 2011, n. 16 lavoratori somministrati attualmente in forza e con anzianità superiore ai 36 mesi.

Per gli anni di vigenza del presente accordo l'Azienda manterrà, per quanto possibile, almeno a copertura del normale turnover, l'ingresso in Esaote dei lavoratori somministrati con maggiore anzianità. Nel mese di luglio di ogni anno le parti si incontreranno per una verifica della situazione.

I contratti di collaborazione continueranno ad essere utilizzati essenzialmente per professionalità specifiche.



PART-TIME

L'Azienda, preso atto del fatto che la trasformazione da contratto a tempo pieno a contratto part-time, viene principalmente richiesta per far fronte ad esigenze di natura familiare, dichiara di non avere tendenzialmente preclusioni ad accettare tale tipologia di richiesta relativa al part-time orizzontale, né ad accogliere eventuali domande di ripristino dell'orario a tempo pieno.

In caso di trasformazione del contratto da part-time a full-time, l'Azienda si impegna ad attivare le eventuali iniziative formative che possano risultare adeguate a facilitare il ritorno del lavoratore all'attività a tempo pieno.

Le parti convengono che la percentuale attualmente prevista dal contratto del settore metalmeccanico relativa all'accogliibilità delle richieste di trasformazione da tempo pieno a part-time venga innalzata al 5%.

Nel caso in cui, superata la percentuale di cui sopra, si dovessero presentare casi particolari, le parti si incontreranno per esaminare le soluzioni da adottare.

CONGEDO PARENTALE

Fermo restando le condizioni e modalità stabilite dalla vigente legislazione in materia, i previsti tre giorni all'anno di permesso, potranno essere utilizzati due volte se l'assistenza è riferita a persone diverse.

In caso di doppio utilizzo dei giorni di permesso e di decesso di una delle persone precedentemente assistite sarà concesso un ulteriore giorno di permesso per lutto.

I giorni di cui sopra saranno utilizzabili per assistenza o lutto per parenti fino al secondo grado compreso il coniuge.

Per patologie gravi dei dipendenti, qualora fossero necessari trattamenti sanitari di particolare complessità, l'Azienda è disponibile, compatibilmente con la salvaguardia della privacy, a confrontarsi con le RSU per studiare soluzioni relative alle necessità dell'interessato.

PERMESSO PER LIETO EVENTO

Si conviene che, in occasione della nascita di un figlio, venga concessa una giornata di permesso retribuito da utilizzarsi nell'immediatezza dell'evento.

Analogamente in caso di adozione il dipendente avrà diritto ad una giornata di permesso retribuito da utilizzarsi con criteri analoghi a quanto previsto al punto precedente.

In caso di nascite gemellari o plurigemellari, o di adozioni di più figli contemporaneamente sarà concessa comunque una sola giornata di permesso.

Quanto sopra dovrà essere attestato da adeguata certificazione e sarà assorbito da eventuali futuri analoghi trattamenti che venissero previsti dalla legge.



FLESSIBILITA' / ORARI

La flessibilità di orario come attualmente in uso è consentita alle categorie 6[^], 7[^], Q

Alle categorie 5[^]S, 5[^], 4[^] e 3[^], la flessibilità di orario sarà così stabilita :

- 1 ora di flessibilità giornaliera
- flessibilità utilizzabile in ingresso e/o in uscita
- recupero consentito su base mensile
- i recuperi e i ritardi saranno conteggiati a minuti
- il lavoro svolto di sabato o in trasferta non copre i ritardi del mese
- non è consentito non coprire i ritardi accumulati
- la permanenza in azienda oltre l'orario serale normale di lavoro non può essere superiore a 2 ore - i ritardi saranno scalati dalle ore lavorate con maggiorazione più alta
- il saldo ore lavorate / ritardi sarà pagato a partire dalla mezz'ora e arrotondato al quarto d'ora inferiore

Quanto sopra, in proporzione all'orario svolto, sarà applicato anche per i lavoratori con contratto part-time.

INQUADRAMENTO

Qualora l'Azienda, anche su segnalazione della RSU, valuti che sono presenti competenze/capacità professionali particolarmente elevate tra gli operai inquadrati nella 5[^] categoria, procederà al passaggio alla categoria 5[^]S.

Nei casi in cui personale operaio, sia utilizzato in maniera continuativa in mansioni di tipo impiegatizio, l'Azienda provvederà al passaggio del lavoratore alla categoria impiegatizia, previa informativa alla RSU.

La gratifica per 7 livelli e per Quadri verrà erogata nei mesi di febbraio e luglio, dopo attenta verifica da parte aziendale per evitare distonie nell'applicazione.

PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda si impegna ad incontrare, ogni anno, la RSU per verificare i dati e le informazioni che risultano dal rapporto biennale sulle pari opportunità previsto dalla L.125/1991 ed attivare, gli strumenti idonei a ridurre e/o annullare gli eventuali ostacoli individuati.



ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI

Quanto sotto previsto entrerà in vigore a far data dal 1.1.2012.

Trasferte

l'indennità giornaliera di trasferta sarà così modificata :

Indennità Italia : €14,50

Indennità estero per paesi europei (continente Europa) : €30,00

Indennità estero per paesi extracontinentali (continenti diversi da Europa) : €35,00

Aumento del massimale per il pasto: €28,00 (trasferta Italia)

Premi Fedeltà

Gli importi dei premi di fedeltà verranno aumentati e comunicati ai lavoratori con lettera aziendale.

Rateizzazione abbonamenti viaggio

Al fine di incentivare l'uso del mezzo pubblico, l'Azienda valuterà, entro il 31/12/2011, le modalità attuative che verranno proposte dalle RSU per l'acquisto degli abbonamenti annuali ad autobus e treno.

L'azienda rateizzerà tali spese in misura di:

4 rate mensili per importi fino a €400,00

6 rate mensili per importi superiori a €400,00

Ticket Restaurant

L'azienda si impegna a verificare la possibilità di convenzioni con ristoranti/bar vicino alle sedi periferiche di Roma, Padova, Bologna, Catania, Bari per il consumo del pasto giornaliero.

In alternativa il ticket restaurant sarà aumentato a € 9,55 per il solo personale "non viaggiante" dipendente delle sedi di cui sopra.

Aggiornamento normativa trasferte

La versione aggiornata della normativa trasferta sarà presentata alle RSU entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

CASSA SANITARIA E FAS

L'Azienda aderirà ad una Cassa Sanitaria in favore dei lavoratori e verserà, a tale scopo, una quota annua di €120,00 per ogni lavoratore dipendente.

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per verificare la costituzione ed il funzionamento della cassa sanitaria di cui sopra.

Le parti convengono che possano iscriversi al FAS (Fondo Assistenza Solidarietà) tutti i lavoratori dipendenti dell'Azienda.

Le parti convengono, inoltre, che l'azienda erogherà la somma annua "congelata" di 19.000,00 euro per il funzionamento del FAS.

DURATA E VIGENZA

Il premio di risultato ha validità a far data dal 1.1.2011 e fino al 31.12.2013.
Le modifiche ai trattamenti economici entreranno in vigore a far data dal 1.1.2012.
Tutto quanto previsto nel titolo Cassa Sanitaria e FAS entrerà in vigore a far data dal 1.1.2012.

Tutto quanto non abrogato dal presente verbale continua a rimanere in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto.

ESAOTE SPA



R.S.U.

CONFINDUSTRIA GENOVA



OO.SS.LL.

