

## VERBALE DI ACCORDO

In data 24 ottobre 2000

TRA


SIT LA PRECISA S.P.A. (in seguito "SIT"), con sede in Padova, viale dell'Industria 31/33, quivi rappresentata da ing. Enrico Cantoro e Loris Spinazzi Lucchesi, assistita dal dott. Alberto Mazzetto di Unindustria Padova

E

le OO.SS. rappresentate dai sigg. Massimo Andolfo e Giancarlo Pegoraro unitamente alle R.S.U. aziendali

### premesse che

- in occasione di una serie di recenti riunioni, SIT ha illustrato le condizioni produttive ed occupazionali attuali, nonché le prospettive e i programmi elaborati in vista del miglioramento dell'attuale competitività dell'azienda;
- in particolare, SIT ha dichiarato che, anche attraverso gli investimenti di innovazione e automazione del ciclo produttivo sinora realizzati, è stata consolidata la missione produttiva degli stabilimenti di Padova, confermandone l'attuale assetto industriale;
- SIT e le R.S.U. concordano sulla necessità di affrontare in condizioni di massima efficienza un mercato che si dimostra caratterizzato da una competitività sempre più accesa;
- condizione essenziale per il raggiungimento di tale efficienza è la partecipazione dei lavoratori alla realizzazione di un programma diretto a conseguire miglioramenti in termini di efficienza, di qualità e di redditività dell'azienda;
- le parti hanno concordato sull'opportunità di incentivare i lavoratori in vista della realizzazione dell'anzidetto programma, introducendo un Premio di Risultato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 9 della Disciplina Generale, sezione terza del CCNL 8.6.1999;
- le parti hanno altresì ritenuto opportuno, in relazione all'introduzione dell'anzidetto premio, rivedere l'attuale assetto delle retribuzioni riconosciute ai dipendenti derivato dal susseguirsi degli accordi aziendali sino ad oggi stipulati, al fine di

  
CM

An. N  
ER

OP K.B.  
K

2

razionalizzare ed adeguare all'attuale situazione aziendale e di mercato la struttura retributiva;

- in tale prospettiva, le parti hanno reciprocamente convenuto sulla necessità di predisporre un testo unico che riassume la contrattazione collettiva applicabile ai rapporti di lavoro di SIT, anche alla luce delle modifiche in questa sede concordate;
- l'attuale organizzazione della produzione e del lavoro di SIT, che determina un diverso concorso ai risultati conseguiti dall'azienda in funzione dell'esperienza maturata da ciascun lavoratore, insieme con la necessità di cercare di incrementare e l'attuale livello occupazionale con forme stabili di rapporti di lavoro, rendono altresì opportuno stabilire un "salario di ingresso" per i lavoratori che saranno assunti in futuro, con conseguente partecipazione degli stessi in modo graduato nel tempo alle maggiorazioni retributive stabilite dalla contrattazione aziendale;

ciò premesso  
si è convenuto quanto segue

il presente accordo decorre per ogni sua parte dal 1.01.2001

## PARTE I RETRIBUZIONE

### ART. 1 - SALARIO PROFESSIONALE

A tutti i lavoratori dipendenti di SIT a tempo indeterminato, in forza alla data odierna, viene riconosciuto il seguente importo annuo, aggiuntivo rispetto alla retribuzione base prevista dal CCNL

L. 6.957.667.= per i livelli dal I al V

L. 7.100.667.= per i livelli oltre il V

(in seguito "Salario Professionale")

Le parti precisano:

- che il riconoscimento del predetto importo deriva dall'accorpamento e dalla rinegoziazione di una serie di voci retributive previste dai previgenti accordi aziendali, e precisamente:
  - premio annuo (accordo 12.5.1975)
  - superminimo collettivo di categoria (accordo 1.12.1976)
  - premio di produzione (accordo 27.5.1980)
  - premio di produttività (accordo 27.3.1986)
- che nell'ambito dell'attuale organizzazione produttiva e del lavoro tale maggiorazione si giustifica solo in quanto diretta a remunerare e premiare la maggiore efficienza e capacità professionale maturata dai lavoratori nello specifico

  
CM

An

CR

N  
OPU B.  
nr. 13.

contesto aziendale di SIT. Pertanto, il suo riconoscimento ai lavoratori che saranno assunti in futuro verrà graduata in ragione dei criteri stabiliti dal successivo art. 3;

- c) che ai lavoratori a tempo indeterminato già in forza, ancorché da meno di quattro anni, in via del tutto eccezionale il Salario Professionale viene attribuito sin d'ora in misura integrale, e ciò su specifica richiesta delle organizzazioni sindacali, che hanno posto come condizione essenziale per l'adesione al presente accordo il mantenimento per tali lavoratori di una retribuzione fissa sostanzialmente in linea con quella degli anni antecedenti.

**ART. 2 - EROGAZIONE DEL SALARIO PROFESSIONALE**

Il Salario Professionale verrà erogato su base mensile e sarà quindi suddiviso in 13 mensilità.

Il Salario Professionale sarà soggetto a rivalutazione in rapporto al variare del minimo contrattuale del CCNL, nella seguente misura:

- per i lavoratori inquadrati fino al 5° livello (incluso), la rivalutazione sarà pari a 42 volte l'incremento orario del minimo contrattuale di un 5° livello;
- per i lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 5°, la rivalutazione sarà pari a n. 43 volte l'incremento orario del minimo contrattuale di un 5° livello.

Il minimo contrattuale di riferimento iniziale è quello stabilito dal CCNL dell'8.6.1999, in vigore al momento della stipula del presente accordo. L'incremento orario in riferimento al quale avverrà la rivalutazione, su base annua sarà quello eventualmente stabilito dalla contrattazione nazionale di categoria; la rivalutazione avverrà a partire dal mese in cui sarà operativo l'incremento orario stabilito a livello nazionale.

Ad esempio, nel caso in cui la paga oraria del 5° livello a partire dal 1.6.2002 aumenti di L. 1000/ora, dalla stessa data il Salario Professionale su base annua di un lavoratore di 3° livello aumenterà di L. 42.000, mentre quello di un lavoratore di VI livello aumenterà di L. 43.000.

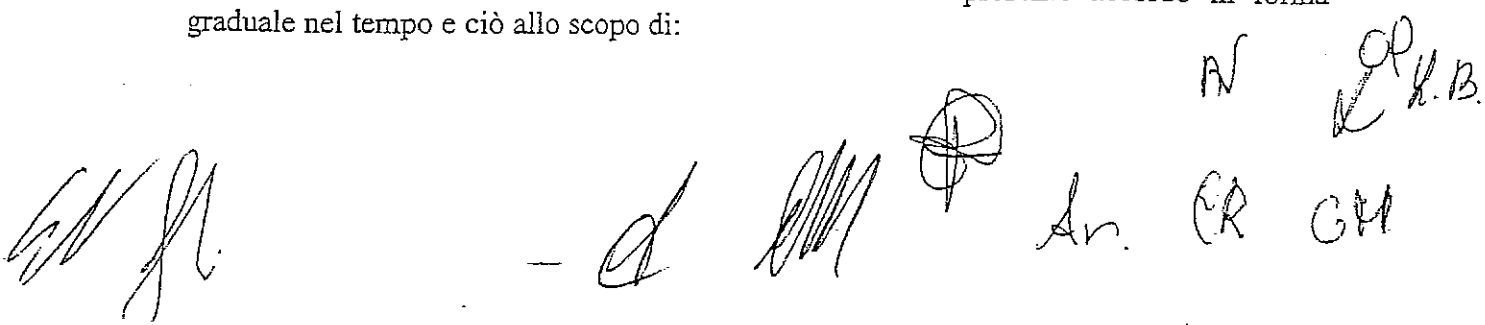
Nel caso in cui il lavoratore inizi o cessi il rapporto di lavoro nel corso del mese, il Salario Professionale gli sarà riconosciuto in proporzione alla prestazione lavorativa svolta nel mese di riferimento.

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, il Salario Professionale verrà proporzionato in relazione alla prestazione lavorativa ridotta concordata.

L'ACCESSO AL SALARIO DI INGRESSO È CONSENTITO ANCHE PER LE ASSUNZIONI CON IL CONTRATTO FORMAZIONE E LAVORO. IN TALE CASO L'EVENTUALE NON CONFERMA VERRÀ COMUNICATA ENTRO 6 MESI DALLA SCADENZA DEL CONTRATTO -

**ART. 3 - SALARIO DI INGRESSO**

Le parti concordano sull'opportunità di attribuire il Salario Professionale ai lavoratori che saranno assunti a far data dalla sottoscrizione del presente accordo in forma graduale nel tempo e ciò allo scopo di:


 A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with a circle around it, the initials 'An.', 'ER', 'GM', and 'OP R.B.'

- acquisire personale con scolarità tecnica di base, e provvedere a fornire, attraverso corsi di formazione e addestramento sul lavoro, la professionalità necessaria per il ruolo assegnato;
- remunerare la maggiore professionalità acquisita da chi opera da maggior tempo nello specifico contesto aziendale di SIT;
- promuovere la ripresa occupazionale in forme stabili del rapporto di lavoro, stimolando la permanenza in azienda del personale di maggiore anzianità e favorendo al tempo stesso l'incremento della forza lavoro.

Alla luce di quanto precede, si conviene che a far data dalla sottoscrizione del presente accordo il Salario Professionale di cui all'art. 2 spetterà ai lavoratori solo dopo lo svolgimento di un periodo di attività lavorativa alle dipendenze dell'azienda ("anzianità aziendale"), in base alla seguente tempistica:

dal 1° al 6° mese: 0%  
 dal 7° al 12° mese: 20%  
 dal 13° al 24° mese: 40%  
 dal 25° al 36° mese: 60%  
 dal 37° al 48° mese: 80%  
 dal 49° mese: 100%

Si precisa che, nel caso in cui un medesimo lavoratore presti la propria attività alle dipendenze di SIT a più riprese in virtù di diversi contratti di lavoro (siano essi a termine o a tempo indeterminato), ai fini del conseguimento del diritto al Salario Professionale e della maturazione della relativa anzianità aziendale potrà essere cumulata solo la durata di quei contratti che siano intervallati l'uno dall'altro da un periodo di tempo non superiore a 6 mesi.

Il predetto criterio si applicherà anche in caso di eventuale trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano prestato la loro attività in azienda con contratti di lavoro interinale ai sensi di legge, i periodi prestati verranno considerati unicamente ai fini del salario d'ingresso.

#### ART. 4 - PREMIO DI RISULTATO

Per gli anni 2001, 2002, 2003 e 2004 viene istituito ai sensi dell'art. 9 della Disciplina Generale, sezione terza del CCNL 8.6.1999, conformemente allo spirito dell'accordo interconfederale 23.7.1993, un Premio di Risultato, volto a remunerare i lavoratori in rapporto ai risultati di redditività, produttività e qualità raggiunti dall'azienda.

I risultati sulla cui base viene conteggiato il Premio Risultato saranno rilevati in nell'arco di ciascun anno solare (1 gennaio /31 dicembre) antecedente al pagamento. Il

primo di tali Periodi di Rilevazione sarà quello relativo all'anno 2000, con pagamento del premio a far data dall'anno 2001.

Gli obiettivi aziendali che concorrono alla determinazione del Premio di Risultato sono i seguenti:

- FATTURATO
- EFFICIENZA

2001 → 2002  
 2002 → 2003  
 2003 → 2004  
 2004 → 2005

An.

AS  
 CR  
 CM  
 Y.B.

- QUALITA' INTERNA
- QUALITA' USCENTE

In relazione al raggiungimento totale o parziale dei predetti obiettivi, il Premio di Risultato verrà erogato in base ai criteri indicati dalle seguenti tabelle.

**FATTURATO RISULTANTE DAL BILANCIO APPROVATO**

FATTURATO (LIT.)	PREMIO (LIT.)
< 150.000.000.000	0
150.000.000.000 – 159.999.999.999	300.000
160.000.000.000 – 169.999.999.999	600.000
170.000.000.000 – 190.000.000.000	800.000
> 190.000.000.000	1.050.000

**EFFICIENZA**

% DI EFFICIENZA	% PREMIO	IMPORTO PREMIO
<91	0	0
da 91 a 92.9	70	105.000
da 93 a 94.9	85	127.500
da 95 a 96.9	100	150.000
da 97 a 98.9	115	172.500
> 99	130	195.000

Per "percentuale di efficienza" si intende il rapporto tra ore pianificate a ciclo e ore realmente impiegate. (delta esecuzione)

**QUALITA' INTERNA (Y)**

P.P.M (Parti Per Milione)	PREMIO %	IMPORTO PREMIO
> 130.000	0	0
da 130.000 a 120.001	70	105.000
da 120.000 a 110.001	85	127.500
da 110.000 a 90.001	100	150.000
da 90.000 a 70.001	115	172.500
da 70.000 a 50.001	130	195.000
< 50.000	150	225.000

Per "qualità interna" si intendono le parti per milione di scarto dopo il normale ciclo produttivo

**QUALITA' USCENTE (Qu)**

P.P.M (Parti Per Milione)	PREMIO %	IMPORTO PREMIO
> 3.500	0	0
da 3.500 a 3.100	70	105.000
da 3.099 a 2.900	85	127.500
da 2.899 a 2.300	100	150.000
da 2.299 a 1.700	115	172.500
da 1.699 a 1.300	130	195.000
< 1.300	150	225.000

Per "qualità uscente" si intendono le parti per milione di scarto rilevate dal controllo qualità prodotto finito in uscita.

Il Premio di Risultato è da intendersi uguale per tutte le categorie ed i livelli di inquadramento dei dipendenti aventi diritto.

Il Premio di Risultato è comprensivo di ogni riflesso su altri elementi attuali o futuri della retribuzione, ed in particolare sugli istituti indiretti o differiti, quali ferie, permessi, mensilità supplementari, TFR etc., poiché in sede di quantificazione delle relative somme si è tenuto conto di ogni incidenza.

Il Premio di Risultato sarà ad ogni effetto, anche contributivo e fiscale, di competenza dell'anno solare in cui viene effettuato il pagamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 9, Disciplina Generale, sez. terza, del CCNL.

Le parti si danno inoltre atto che il sistema retributivo incentivante aziendale (Premio di Risultato) quivi definito persegue obiettivi concordati di redditività, produttività, qualità e competitività aziendale, ed è per sua natura variabile. Quanto sopra viene precisato ai fini del particolare regime contributivo previsto in materia dalle leggi vigenti. Qualora variazioni dell'anzidetta normativa richiedessero modifiche, armonizzazioni o anche semplici precisazioni degli accordi qui sottoscritti, le parti si reincontreranno al fine di consentire l'applicazione del trattamento agevolato, ove spettante, e fermi gli importi lordi definiti.

Analogamente, qualora nel corso della vigenza del presente accordo l'azienda adottasse cambiamenti nell'organizzazione produttiva e logistica che rendessero inapplicabili, inadeguati o non più significativi uno o più dei parametri per il computo del Premio di Risultato, le parti si reincontreranno per discutere gli adattamenti necessari, fermo l'importo lordo massimo sopra definito.

**ART. 5 - EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

Il Premio di Risultato sarà pagato ai lavoratori sulla base dei risultati in termini di fatturato, efficienza, qualità interna ed uscente ottenuti nel Periodo di Rilevazione (anno solare) precedente a quello di erogazione.

Il pagamento del Premio di Risultato avverrà con il foglio paga del mese di giugno dell'anno successivo al Periodo di Rilevazione, a decorrere dal giugno 2001.

Il Premio di Risultato spetterà a tutti i lavoratori ivi compresi quelli assunti con contratto di formazione e lavoro che risultino essere in forza al 30 giugno.

In caso di interruzione del rapporto tra il mese di gennaio ed il mese di giugno, non essendo in grado di stabilire il Premio di Risultato dell'anno in corso, verranno pagati al lavoratore tanti dodicesimi del Premio dell'anno precedente, quanti sono i mesi lavorati.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like AN, OP, Y.B., AR, CR, and CM.

~~al lavoratore tanti dodicesimi del Premio dell'anno precedente, quanti sono i mesi lavorati.~~

In caso di cessazione tra luglio e dicembre, verranno trattenuti tanti dodicesimi di premio quanti sono i mesi non lavorati.

Ai fini delle disposizioni che precedono, ogni frazione di mese di durata superiore ai 15 giorni di calendario varrà come mese intero, ogni frazione di durata inferiore non verrà conteggiata.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il Premio di Risultato verrà proporzionato in relazione alla prestazione lavorativa ridotta concordata.

**ART. 6 - SERVIZIO DI MENSA**

SIT pone a disposizione dei dipendenti un servizio di mensa, svolto da azienda esterna. Il costo dei pasti, nel valore che avrà nel tempo, viene ripartito nelle seguenti misure:  
88% a carico dell'azienda  
12% a carico del dipendente fruitore del servizio.

Le parti convengono che nessuna indennità sostitutiva del servizio mensa sarà riconosciuta al lavoratore che per qualsiasi ragione non usufruisca del servizio mensa.

**PARTE II  
ORARIO DI LAVORO**

**ART. 7 - GIORNALIERI**

Nei confronti di tutti i lavoratori (diretti o indiretti) con articolazione giornaliera dell'orario di lavoro ivi inclusi quelli non soggetti a limitazione di orario è prevista la riduzione settimanale dell'orario di lavoro di 1 ora fruita convenzionalmente il venerdì pomeriggio mediante rispettiva anticipazione dell'orario di uscita.

A compensazione della minore prestazione saranno assorbite n. 40 ore di Permesso Annuo Retribuito.

Rimarranno a disposizione dei lavoratori in ragione d'anno, n° 64 ore (otto giorni) da godere come Permessi Annuo Retribuiti.

Si stabilisce che le 64 sono fruibili anche per quote orarie.

Indipendentemente dalle prestazioni i permessi si riterranno ugualmente usufruiti.

**ART. 8 - LAVORO A TURNI**

Le parti convengono che l'organizzazione flessibile dei turni di lavoro praticata in SIT la precisa costituisce uno strategico e fondamentale strumento di risposta alle mutevoli esigenze produttive dettate dal mercato.

In questo quadro le parti hanno inteso introdurre turni articolati nella ricerca di coniugare, da una parte la necessità di un maggiore e più flessibile sfruttamento degli

AN. ER

OPUB  
L.B.  
CM

impianti, dall'altra l'esigenza del giusto equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto dell'impiego di manodopera femminile.

L'organizzazione dell'orario di lavoro nei diversi reparti e/o settori in cui è articolata l'attività produttiva di SIT è specificata nelle Tabelle indicate di seguito.

### AREA MONTAGGIO

#### ORARIO A DUE TURNI

Orario	Ore giornaliere retrib.	Indennità giornaliera
1°- dalle 6:00 alle 13:00 da lunedì a venerdì	8	10.000 lire lorde per turno
2°- dalle 13:00 alle 20:00 da lunedì a venerdì	8	10.000 lire lorde per turno

#### ORARIO A TRE TURNI

Orario	Ore giornaliere retrib.	Indennità giornaliera
1°- dalle 6:00 alle 12:00 da lunedì a sabato	6,67	7.500 lire lorde per turno
2°- dalle 12:00 alle 18:00 da lunedì a venerdì	8	7.500 lire lorde per turno
3°- dalle 18:00 alle 24:00 da lunedì a venerdì	8	8.500 lire lorde per turno

#### ORARIO A QUATTRO TURNI

Orario	Ore giornaliere retrib.	Indennità giornaliera
1°- dalle 6:00 alle 12:00 da lunedì a sabato	8	7.500 lire lorde per turno
2°- dalle 12:00 alle 18:00 da lunedì a venerdì	8	7.500 lire lorde per turno
3°- dalle 18:00 alle 24:00 da lunedì a venerdì	8	8.500 lire lorde per turno
4° - dalle 00.00 alle 06.00 da martedì a venerdì	8	10.000 lire lorde per turno

- A compensazione della minore prestazione lavorativa saranno assorbite le ore di riduzione di orario e le ex festività soppresse (32 ore).
- Rimarranno a disposizione del lavoratore in ragione d'anno indipendentemente dalla turnistica applicata, n. 24 ore (tre giorni) da godere (anche per quote orarie) come permessi individuali.
- Per ogni 4° turno di cui sopra verrà corrisposta una somma pari a mezz'ora di retribuzione; il lavoratore potrà optare per il godimento delle mezz'ore maturate, (anche per quote orarie) con esplicita richiesta.
- Ai lavoratori che volontariamente si offriranno di effettuare prestazioni lavorative dal lunedì al venerdì dalle ore 00.00 - 06.00, senza avvicendamento, verrà corrisposta la maggiorazione di turno del 30% e l'indennità di cui sopra, le parti concordano che l'azienda comunichi l'utilizzo del quarto turno con un preavviso di 15 giorni; la volontarietà della prestazione dovrà essere offerta dal lavoratore per un periodo di almeno un mese.

I lavoratori dei turni suddetti potranno fruire della mensa dal lunedì al venerdì al termine o all'inizio del turno; al suo posto, su richiesta, potrà essere fornito il cestino freddo.

nella riduzione di orario attuata tramite il pagamento di ore non lavorate devono intendersi assorbiti, fino a concorrenza, pause e permessi annui retribuiti previsti dal CCNL;

- l'orario notturno decorre dalle ore 18:00, essendo previsto per le ore 6:00 l'inizio del turno principale del mattino;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials/signatures: An. CR CM, 04 g. B.]*



- l'Indennità Turno verrà pagata esclusivamente in relazione ai giorni in cui il lavoratore ha effettivamente svolto prestazione di lavoro in turno; l'Indennità è stata indicata per lo svolgimento integrale del turno, e verrà pertanto riproporzionata in caso di minore prestazione lavorativa;
- ove non diversamente specificato, le prestazioni lavorative in turno non prevedono interruzioni, fatta salva la facoltà per i lavoratori di usufruire della mensa, all'inizio o alla fine del turno.

### SOSTE AREA MONTAGGI

- Nel quadro del recupero produttivo ai fini della qualità e della quantità prodotta di valvole la commissione aziendale (RSU - produzione) all'uopo istituita ha regolato la pausa retribuita di 10 minuti nella seguente misura:

Giornalieri	8-17	09,10-09,20
1° turno (2T)	6-13	
1° turno (3T)	6-12	
1° turno (4T)	6-12	16,00-16,40
2° turno (2T)	13-20	
2° turno (3T)	12-18	
2° turno (4T)	12-18	20,30-20,40
3° turno (3T)	18-24	
3° turno (4T)	18-24	3,30-03,40
4° turno (4T)	24-06	
Per tutti i turni	SABATO	<del>9,10-9,20</del>

### - AREA OFFICINA

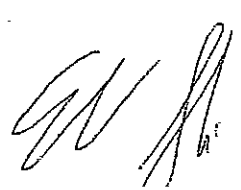


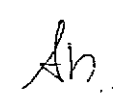
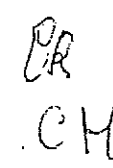
#### ORARIO A DUE TURNI

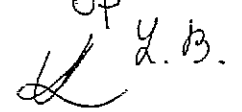
Orario	Ore giornaliere retrib.	Indennità giornaliera
1°- dalle 6:00 alle 14:00 da lunedì a venerdì	8	8.000 lire lorde per turno
2°- dalle 17:00 alle 22:00 da lunedì a venerdì	8	8.000 lire lorde per turno

#### ORARIO A TRE TURNI

Orario	Ore giornaliere retrib.	Indennità giornaliera
1°- dalle 05:30 alle 12:00 da lunedì a sabato	6,67	10.000 lire lorde per turno
2°- dalle 12:00 alle 18:30 da lunedì a venerdì	8	10.000 lire lorde per turno
3°- dalle 18:30 alle 01:00 da lunedì a venerdì	8	11.500 lire lorde per turno

- A compensazione del minor orario saranno assorbiti i permessi di ROL nella seguente misura:  
n. 50 ore assorbite  
n. 16 ore a disposizione

AC  <sup>OP</sup> 2. B.  
PR  
CH

- continueranno ad essere retribuite nel mese di dicembre di ogni anno ulteriori 6 ore a fronte della pattuita mancata fruizione
- per la completa prestazione del 3° turno oltre all'indennità di cui sopra sarà riconosciuta mezz'ora di permesso retribuito da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno.

### ORARIO A QUATTRO TURNI

Orario	Ore giornaliere retrib.	Indennità giornaliera
1°- dalle 6:00 alle 12:00 da lunedì a sabato	6,67	10.000 lire lorde per turno
2°- dalle 12:00 alle 18:00 da lunedì a venerdì	8	10.000 lire lorde per turno
3°- dalle 18:00 alle 24:00 da lunedì a venerdì	8	11.500 lire lorde per turno
4° - dalle 00.00 alle 06.00 da martedì a sabato	8	11.500 lire lorde per turno

- A compensazione della minore prestazione saranno assorbite tutte le ore di riduzione di orario (P.I.R. - R.O.L.) e le ex festività soppresse (32 ore) vigenti alla data odierna.
- Per ogni 4° turno verrà corrisposta una somma pari a mezz'ora di retribuzione, il lavoratore potrà optare, con esplicita richiesta, per il godimento (anche per quote orarie) entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
- Ai lavoratori che volontariamente si offriranno di effettuare prestazioni lavorative dal martedì al sabato alle ore 00.00 - 06.00, senza avvicendamento, verrà corrisposta la maggiorazione di turno del 30% e l'indennità di cui al 4° turno, le parti concordano che l'azienda comunichi l'utilizzo del 4° turno con preavviso di 15 giorni; la volontarietà della prestazione dovrà essere offerta dal lavoratore per un periodo di almeno un mese.

### - LAVORATORI ADDETTI ALLA MANUTENZIONE

- In conseguenza della necessità di effettuare il lavoro di manutenzione delle macchine e degli impianti anche al di fuori della distribuzione settimanale dell'orario normale di lavoro nella fabbrica, l'orario di lavoro del personale addetto alla manutenzione sarà articolato con alternanza settimanale nella seguente misura:

#### - AREA MONTAGGI

Orario	Indennità giornaliera	
1 - dalle 07,00 alle 15,00 dal lunedì al venerdì	10.000 lorde per turno	
2 - dalle 15.00 alle 23.00 dal lunedì al venerdì	11.500 lorde per turno	Mat. 0,50 per turno

#### - AREA OFFICINA E SERVIZI GENERALI

Orario	Indennità giornaliera	
1 - dalle 06,00 alle 14,00 dal martedì al sabato	10.000 lorde per turno	
2 - dalle 16,00 alle 24,00 dal lunedì al venerdì	11.500 lorde per turno	Mat. 0,50 per turno
3 - dalle 08,00 alle 17,00 dal lunedì al venerdì		

In ciascuna delle tabelle sopra riportate viene in particolare indicato:

- l'orario di inizio e di termine della prestazione lavorativa;

N  
 OD 4.B.  
 An. CR CH

- il numero di ore retribuite, ancorché non lavorate;
- l'eventuale indennità giornaliera per lavoro a turni riconosciuta ai lavoratori ("Indennità Turno")

#### ART. 9 - CALENDARIO DI FABBRICAZIONE

FERIE

Il calendario di fabbricazione sarà fissato entro il mese di aprile. Il calendario terrà conto della necessità aziendale, stanti le caratteristiche del mercato, di limitare la chiusura collettiva estiva ad un periodo di una settimana, utilizzando una diversa turnazione dei lavoratori che preveda due scaglioni, di una settimana antecedente o susseguente la chiusura collettiva.

L'azienda ribadisce la disponibilità a valutare l'accoglimento di richieste di ferie nei periodi da giugno a settembre, al di fuori del periodo anzidetto.

Le parti concordano, in caso di flessione del mercato, di esaminare le possibilità di sopperire a riduzioni di orario di lavoro mediante l'utilizzo di ore imputabili a: ex festività, ROL ed eventuali ferie residue dagli anni precedenti.

#### ART. 10 - PART TIME

Con riferimento al D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 ed al vigente CCNL le parti concordano di regolamentare il rapporto di lavoro a tempo parziale con le seguenti modalità.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è amministrato secondo i criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue caratteristiche, e fatto salvo pertanto il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61.

I lavoratori interessati a trasformare un rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ne faranno richiesta alla Direzione aziendale, indicando la data preferita per la relativa decorrenza. La Direzione aziendale comunicherà all'interessato la propria decisione in ordine alla richiesta entro 45 giorni dal ricevimento di quest'ultima.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno valutate dall'azienda in conformità a quanto previsto dal CCNL.

Il passaggio dall'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, salvo diverso accordo tra le parti, avverrà a tempo indeterminato e avrà effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui la richiesta del lavoratore sarà stata accolta.

E' altresì consentita, ai sensi del vigente CCNL, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, per una durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi né superiore a 24 mesi.

La trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in rapporti a tempo pieno avviene secondo i criteri e le modalità stabilite dalla legge.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Al *[Handwritten signature]* Y.B.

CR  
CH

E' possibile inserire nei contratti di lavoro individuali a tempo parziale "clausole elastiche" che prevedano la rotazione mattutina/pomeridiana dei lavoratori, in rapporto alle esigenze dell'attività produttiva. L'eventuale variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa dovrà essere comunicata al lavoratore per iscritto con almeno dieci giorni di preavviso. Ai lavoratori il cui contratto di lavoro preveda l'anzidetta clausola di elasticità spetterà una maggiorazione retributiva pari al 5% della retribuzione oraria globale di fatto.

L'azienda darà comunicazione alle R.S.U. delle domande di assunzione a tempo parziale ricevute e di quelle accolte; tale adempimento si dà atto che soddisfa quanto previsto dall'art. 5, comma 3, prima parte, del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61.

### PARTE III PROFESSIONALITA'

#### ART. 11 - INQUADRAMENTO

Premesso che SIT ha confermato di valutare la professionalità dei lavoratori alla luce dei profili e delle dichiaratorie del CCNL in vigore, eventuali segnalazioni di posizioni professionali non rispondenti alle norme in parola formeranno oggetto di esame dell'azienda. Le conclusioni aziendali, sia negative che positive, saranno rese note al soggetto che ha proposto la segnalazione...

#### ART. 12 - MOBILITA'

Fermi restando i diritti di informazione già stabiliti, le parti convengono inoltre che:

- a) nel caso di spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento di significative aliquote di lavoratori, SIT informerà preventivamente le R.S.U., secondo quanto previsto dall'art. 6.2 della Disciplina Generale sezione prima del CCNL 8.6.1999;
- b) nel caso di spostamenti temporanei o definitivi da reparto a reparto di singoli lavoratori o gruppi non significativi di lavoratori, il capo reparto terrà conto, nella scelta del lavoratore da spostare, di eventuali preferenze precedentemente espresse; dello spostamento darà inoltre tempestiva informazione scritta alla R.S.U. del reparto cedente;
- c) non sono soggetti alla formalità dell'informazione gli spostamenti di lavoratori all'interno dello stesso reparto, dovuti a necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative, produttive.

#### NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, si precisa che l'organico viene suddiviso nei seguenti "Reparti":

- OPERAI: - Officina
- Montaggi

Handwritten initials and signatures: R, OP, X.B., ER, An, EM

- Magazzini
- Reparti Ausiliari
- Collaudo;

IMPIEGATI: - reparto unico per tutti gli impiegati della Società.

**ART. 13 - MOBILITA' PROFESSIONALE**

Le R.S.U. e la Direzione aziendale concordano sulla opportunità di promuovere la valorizzazione professionale dei lavoratori operanti in azienda favorendo, nell'ambito delle esigenze tecniche, il trasferimento di personale da mansioni meno professionalizzanti a mansioni che offrono maggiori possibilità di professionalizzazione.

Nella scelta delle persone si terrà conto delle difficoltà di crescita professionale nell'attuale posto di lavoro, dell'anzianità in azienda e della professionalità acquisita in precedenza.

L'azienda, previa verifica con le R.S.U., potrà organizzare, per le persone prescelte per assumere mansioni di più elevata professionalità, corsi professionali e/o periodi di addestramento dentro e fuori l'azienda. L'eventuale passaggio a mansione più professionalizzata sarà subordinata al buon esito dell'addestramento.

**PARTE IV  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**ART. 14 - AMBIENTE DI LAVORO**

Premesso che l'azienda dichiara di aver provveduto e di provvedere regolarmente a sottoporre a visita medica periodica i lavoratori che per legge a tali visite devono essere sottoposti, le parti concordano che, previa autorizzazione scritta del lavoratore interessato, i risultati delle visite mediche saranno messi a disposizione della R.S.L. (Rappresentanza alla Sicurezza dei Lavoratori), così come sarà messo a disposizione della stessa l'elenco dei reparti soggetti, per legge o per accordo tra le parti, a controllo o analisi ambientali.

Dandone informazione alla R.S.U. - R.S.L., SIT si impegna a studiare e realizzare, nel più breve tempo possibile e compatibilmente con i tempi tecnici di attuazione, gli interventi che si rendessero necessari per mantenere le condizioni ambientali di lavoro nell'ambito delle disposizioni della normativa vigente.

Con frequenza semestrale, in apposita riunione gestita dal responsabile della sicurezza aziendale, presente il medico di fabbrica, verranno rese note, in sede aziendale, le risultanze di periodo ed esposte le attività pianificate per il semestre successivo.

N  
An. CR  
CM  
OP  
K.B.

SIT darà alla R.S.U. - R.S.L. le opportune informazioni sui prodotti di rischio che vengono utilizzati regolarmente nel processo produttivo.

**ART. 15 - TUTELA DELLA SALUTE ED INTEGRITA' FISICA**

Su iniziativa dell'Azienda o a richiesta della R.S.U. si promuoverà l'accertamento a spese dell'Azienda delle condizioni ambientali e fisiche dei lavoratori attraverso un ente specializzato scelto di comune accordo. All'indagine così condotta la R.S.U. avrà la facoltà di far partecipare i propri rappresentanti esperti in materia. I risultati saranno di comune acquisizione.

**ART. 16 - INDUMENTI DA LAVORO**

L'Azienda fornirà annualmente a scopo antinfortunistico idonee calzature al personale occupato in via continuativa nei reparti soggetti alla relativa normativa antinfortunistica.

Al personale addetto ai reparti produttivi l'azienda fornirà ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti di lavoro:

- agli addetti alla manutenzione, due tute;
- al personale di officina, due tute o due grembiuli;
- agli addetti ai montaggi, un grembiule.

**PARTE V  
DIRITTI SINDACALI**

**ART. 17 - DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Con frequenza semestrale - in apposita riunione convocata presso l'Associazione degli Industriali di Padova - la Direzione Aziendale di SIT aggiornerà le OO.SS. e le R.S.U. sull'andamento aziendale (sviluppi del periodo trascorso e previsioni per il semestre successivo), illustrando il budget annuo e presentando un'analisi di chiusura dell'esercizio. In tale sede verranno inoltre fornite informazioni sulle strategie del Gruppo Sit e sulla situazione del mercato mondiale con particolare riguardo alle nuove iniziative industriali e alle eventuali sue connessioni con la produzione nazionale. A tali incontri parteciperà il Direttore delle Operazioni Industriali di SIT.

Significative variazioni dell'organizzazione del lavoro che comportino modifiche stabili sul piano dell'occupazione formeranno oggetto di comunicazione e di confronto al di fuori delle scadenze indicate.

Al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi cui è connesso il Premio di Risultato, con cadenza trimestrale, verranno effettuati incontri tra le R.S.U. e il Direttore di Stabilimento, volti a monitorare costantemente l'andamento degli indicatori e trarne le opportune conseguenze, anche sotto il profilo dei conguagli positivi o negativi.

CM

N  
An

OP  
L. B.  
ER

ART. 18 - R.S.U.: COMPOSIZIONE

Si conviene di regolare la composizione della R.S.U. sulla base del numero degli occupati nella seguente misura:

- fino a 200 dipendenti            6 membri
- fino a 300 dipendenti           7 membri
- fino a 400 dipendenti           8 membri
- oltre i membri R.S.U. aumenteranno nella misura di uno ogni cento dipendenti.

ART. 19 - PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI

L'azienda riconoscerà un monte ore complessivo di 1.700 ore annue di permessi retribuiti ai componenti della R.S.U. e/o ad altri lavoratori eletti o designati, per l'espletamento del loro mandato e quindi per le attività connesse alle riunioni ed all'attività delle R.S.U., dei Patronati, del comitato controllo mensa, del comitato di gestione Cassa Interna etc..

Per l'utilizzo di dette ore le R.S.U. o le persone interessate faranno di volta in volta richiesta scritta alla Direzione Aziendale, in conformità a quanto disposto dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

ART. 20 - ATTIVITA' SOCIALI

Prendendo atto che i lavoratori hanno costituito una "Cassa Mutua Interna", l'Azienda, presa visione dello statuto e delle sue finalità sociali, si impegna a concorrere alla realizzazione di dette finalità sociali con un contributo annuo di lire 5.000.000 (cinquemilioni), che saranno versati al tesoriere della Cassa Mutua Interna entro il mese di gennaio di ogni anno.

L'erogazione di tale contributo sarà condizionata al rispetto delle condizioni di legge in materia di "No Profit" e al parere vincolante delle RSU e la sua erogazione cesserà se verranno a mancare le finalità sociali che l'hanno originato.

ART. 22 - ATTIVITA' DI PATRONATO

In applicazione dell'art. 12 della Legge 20 maggio 1970 n° 300 si conviene quanto segue:

- 1) I Patronati svolgeranno l'attività prevista dall'art. 1 del D.L. C.P.S. 29 luglio 1947 n° 804 nei confronti dei lavoratori di SIT mediante proprio personale dirigente e specializzato i cui nominativi saranno segnalati alla Direzione aziendale dai Patronati stessi, e all'occorrenza tramite un lavoratore dipendente dall'Azienda membro della R.S.U., al quale, per l'espletamento della suddetta funzione, verranno concessi a richiesta permessi retribuiti nell'ambito delle ore previste di cui all'art. 19. del presente accordo.

*[Handwritten signature]*

Handwritten initials and signatures: CM, N, RKB, Ah, ER, and other illegible marks.

- 2) L'attività dei Patronati verrà svolta in apposito locale attrezzato posto a disposizione della Direzione aziendale con orario da concordarsi aziendalmente. I Patronati riceveranno nel locale e nell'orario di cui sopra i lavoratori dell'azienda che intendono fruire delle loro prestazioni.
- 3) Tra R.S.U. e Direzione aziendale verranno prese le opportune intese affinché, in casi di particolare comprovata urgenza, i Patronati possano conferire durante l'orario di lavoro con i dipendenti dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico produttivo.
- 4) I Patronati fruiranno di apposito albo messo a disposizione dall'Azienda per comunicazioni attinenti alle proprie funzioni previa tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale del contenuto delle stesse. La Direzione aziendale fornirà ai propri dipendenti i dati personali richiesti da parte dei Patronati per l'espletamento delle pratiche dagli stessi affidate ai Patronati.

**ART. 23 - COMITATO MENSA**

Viene istituito un comitato mensa composto da n° 2 persone - dipendenti di SIT - i nomi delle quali verranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale dalla R.S.U.

I componenti il comitato mensa potranno accedere ai locali mensa, cucina, magazzini, anche durante l'orario di lavoro, allo scopo di controllare la quantità e la qualità dei cibi, e l'applicazione delle norme di igiene e di pulizia.



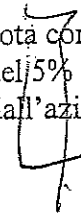


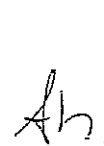


Per l'espletamento di tali compiti SIT mette a disposizione del comitato mensa n° 70 (settanta) ore annue di permesso retribuito, da ritenersi incluse nel monte di 1700 ore di cui al precedente art. 19; per usufruire dei permessi retribuiti i componenti il comitato mensa dovranno farne richiesta di volta in volta alla Direzione tramite il proprio capo reparto.

**ART. 24 - ASSEMBLEE**

L'Azienda metterà a disposizione, per lo svolgimento delle assemblee, un impianto di amplificazione.

**ART. 25 - QUOTA CONTRATTO**

E' istituita a favore delle OO.SS. firmatarie una "quota contratto" a carico dei lavoratori non iscritti per il servizio contrattuale nella misura del 5% annuo sul Premio di Risultato pagato annualmente. Tale quota sarà trattenuta dall'azienda per essere versata alle OO.SS. firmatarie.



ART. 26 - DISTRIBUZIONE ACCORDO AZIENDALE

Le parti sono impegnate a dare al presente accordo la massima divulgazione presso i lavoratori, anche nei confronti dei nuovi assunti.

A tal scopo l'azienda distribuirà copia del presente accordo a ciascun lavoratore in forza ed a quelli che verranno assunti, richiedendo a questi ultimi la relativa sottoscrizione all'atto dell'assunzione.

PARTE VII  
CLAUSOLE FINALI

ART. 27 - ACCORDI ANTECEDENTI

Il presente accordo è stato stipulato allo scopo di armonizzare e aggiornare in base all'attuale situazione aziendale e di mercato tutti i precedenti accordi aziendali esistenti. Pertanto, tutti gli accordi sino ad oggi stipulati, nessuno escluso, sono da considerarsi annullati e superati dal presente, che ne riprende gli elementi ancora attuali e modifica o integra le parti ritenute non più idonee a realizzare l'equo contemperamento degli interessi dei lavoratori e dell'azienda.

PER SIT LA PRECISA SPA

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

PER LE OO.SS.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Giuse Breggieri  
Arcadio Vilino  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Domenico Casco  
Benedetto Mione  
Cappello Renato  
*[Handwritten signature]*