

Ipotesi di accordo integrativo Micron Semiconductor Italia S.r.l.

In data 23 novembre 2015 in Monza si sono incontrate:

- la direzione aziendale di Micron Semiconductor Italia S.r.l. in persona dei Sigg.ri Raffaele Credidio e Roberto Corradi, assistiti da AssolombardaConfindustria Milano, Monza e Brianza e Confindustria Catania, nelle persone rispettivamente del Sig. Fabio Usuelli e del Sig. Lorenzo Vinciguerra,

- da una parte -

e

- Fim, Fiom e Uilm nazionali, nelle persone dei Sigg.ri Gianluigi Redaelli (anche per Fim Monza e Brianza), Roberta Turi e Luca Maria Colonna

- Fiom di Monza e Brianza e di Catania, nelle persone dei Sigg.ri Pietro Occhiuto e Stefano Materia

- Fim di Catania, nella persona del Sig. Pietro Nicastro

- Uilm di Catania, nella persona del Sig. Matteo Spampinato

- le RSU di Agrate Brianza/Vimercate, Arzano, Avezzano e Catania

- dall'altra parte -

Premesso che:

Il presente Accordo Integrativo (di seguito l'“**Accordo**”) ha lo scopo di recepire i cambiamenti organizzativi e di mercato che hanno interessato il Gruppo Micron, rendere organici i trattamenti previsti nei vari accordi di secondo livello stratificatisi nel tempo, accrescere la flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e rendere omogenei i trattamenti aziendali di retribuzione variabile in uso nel Gruppo Micron.

L'Accordo annulla e sostituisce ogni precedente accordo o prassi aziendale esistenti.

Micron Semiconductor Italia S.r.l. (la “Società”), le RSU e le OO.SS. riconoscono che il benessere dei lavoratori, sia sul luogo di lavoro che nell'ambito familiare, è una condizione imprescindibile per il successo dell'organizzazione nel suo complesso. In tale ottica il presente accordo ha lo scopo di migliorare l'organizzazione aziendale favorendo una migliore conciliazione dei tempi di vita con il tempo di lavoro dei dipendenti e contribuendo a dare risposta, a loro ed al loro nucleo familiare, ai bisogni primari attraverso l'offerta di beni e servizi.

Le Parti si danno atto che l'Accordo realizza, nel suo complesso, un trattamento di maggior favore rispetto alla disciplina normativa ed economica del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (“CCNL”).

Le Parti potranno valutare, in futuro, eventuali integrazioni all'Accordo relative a temi ed istituti non trattati dal medesimo.

Le Parti concordano quanto segue:



1. Relazioni sindacali

1.1. TAR per incontri nazionali con la Direzione Aziendale e per il coordinamento nazionale RSU

Per ciascun incontro delle RSU con la Direzione Aziendale a livello nazionale, sarà approvata 1 (una) TAR (Travel Authorization Request = richiesta di autorizzazione di viaggio) per sigla di appartenenza dei delegati per ciascuna sede di Micron, fino a un massimo complessivo di cinque TAR a livello nazionale.

Analogamente, per ciascun coordinamento nazionale delle RSU, che si terrà entro un limite massimo di 3 (tre) incontri annuali, sarà approvata 1 (una) TAR per sigla di appartenenza dei delegati per ciascuna sede aziendale, fino a un massimo complessivo di 5 (cinque) TAR a livello nazionale.

Una volta concordata la data dell'incontro - nel caso degli incontri con la Direzione Aziendale - o una volta comunicata dalle OO.SS. la data del coordinamento nazionale delle RSU, sarà cura delle medesime RSU indicare tempestivamente via email alla Direzione Aziendale i nominativi dei delegati per i quali si richiede l'approvazione delle TAR. Le RSU e le OO.SS. saranno responsabili di garantire il rispetto dei limiti massimi complessivi nazionali, sopra indicati, per le richieste di TAR inoltrate alla Società.

I rimborsi spese per gli incontri con la Direzione Aziendale e i coordinamenti nazionali delle RSU avverranno secondo le condizioni, le voci di spesa consentite e i massimali previsti dalla Travel Policy Micron per i viaggi effettuati per ragioni di servizio.

La corresponsione dell'indennità di missione (di cui al successivo Articolo 5) si applicherà soltanto ai viaggi finalizzati agli incontri dei delegati delle RSU con la Direzione Aziendale - essendo tali viaggi assimilati a quelli effettuati per ragioni di servizio - e non ai viaggi effettuati dai delegati medesimi per il coordinamento nazionale delle RSU.

Gli incontri con la Direzione Aziendale e per il coordinamento nazionale RSU si terranno in prossimità delle sedi Micron di Vimercate e di Catania. Su richiesta della Direzione Aziendale, gli incontri fra la Società e RSU potranno avvenire, altresì, presso altre località nel territorio italiano. In tal caso l'azienda derogherà ai limiti sopra menzionati, portando a 7 (sette) il numero massimo di TAR approvabili a livello nazionale.

La Direzione Aziendale e/o la parte sindacale potranno organizzare incontri nazionali utilizzando il sistema di videoconferenza aziendale, qualora ciò sia ritenuto compatibile con contenuti, tempi e modalità degli incontri medesimi.

1.2. Dotazione informatica per le RSU

In deroga a quanto previsto dall'art. 4 - Sezione II del CCNL, le RSU delle sedi che superano i 200 dipendenti avranno in dotazione un personal computer dotato di connessione ad internet ed una stampante multifunzione per finalità legate all'attività sindacale.

Nelle sedi il cui organico è inferiore o uguale a 200 dipendenti, i delegati della RSU potranno utilizzare, al di fuori dell'orario di lavoro, la dotazione IT a loro assegnata anche per attività strettamente legate al proprio ruolo sindacale.

Tali strumenti di lavoro, ad esclusione dei suddetti fini sindacali, dovranno essere utilizzati esclusivamente per le attività lavorative, fermo restando la responsabilità degli utilizzatori per eventuali usi impropri dei suddetti strumenti, così come previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

1.3. Bacheca elettronica

Sulla intranet aziendale sarà disponibile un'area dedicata nella quale saranno archiviati e resi disponibili alla consultazione dei dipendenti Micron tutti i documenti riguardanti l'attività sindacale della RSU (contrattazione aziendale, comunicati, avvisi, ecc.) così come l'attività delle OO.SS. territoriali e nazionali (accordi nazionali e territoriali, CCNL, comunicati, volantini, ecc.).

La suddetta area intranet sarà organizzata per sede e area tematica e sarà accessibile alla totalità del personale della Società. I documenti, in formato pdf e con l'indicazione dell'area tematica di destinazione, saranno inviati dai componenti della RSU ad un referente indicato dalla Direzione Aziendale, che provvederà alla loro pubblicazione sulla intranet entro 24 ore, esclusi i giorni di sabato, domenica e festivi.

1.4 Decorrenza delle regolamentazioni in materia di relazioni sindacali

Le suddette regolamentazioni in materia di relazioni sindacali (questo Articolo 1) decorreranno a partire dal 1° gennaio 2016.

2. Orario di lavoro e lavoro occasionale da remoto

2.1. Flessibilità dell'orario di lavoro per lavoratori in orario giornaliero

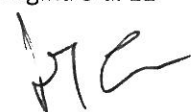
L'orario di lavoro normale da CCNL applicato è pari a 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali. La pausa pranzo, non retribuita, ha la durata di un'ora, da effettuarsi nella fascia compresa tra le 12.00 e le 15.00.

2.1.1 Lavoratori senza obbligo di timbratura

Nel corso del periodo sperimentale di cui al successivo Articolo 2.3, i lavoratori inquadrati nella categoria ottava (quadri), stante la natura direttiva della relativa posizione professionale, non timbreranno né in ingresso né in uscita. Al termine del suddetto periodo, ove la sperimentazione non evidenziasse criticità di natura gestionale e/o operativa, l'esonero dalla timbratura oltre ad essere confermato per i lavoratori inquadrati all'ottava categoria, sarà esteso anche ai lavoratori inquadrati nella settima categoria. Qualora viceversa dovessero emergere difficoltà, i lavoratori inquadrati nell'ottava categoria torneranno a timbrare sia in ingresso che in uscita e ad essi si applicherà quanto previsto per i lavoratori con obbligo di timbratura di cui al successivo Articolo 2.1.2.

2.1.2 Lavoratori con obbligo di timbratura

La disciplina dell'orario di lavoro qui descritta si applica ai lavoratori con obbligo di timbratura e più precisamente ai lavoratori fino alla settima categoria inclusa durante il periodo sperimentale e successivamente, fino alla sesta, se la sperimentazione dovesse avere buon esito. In caso contrario, le



regole previste dal presente Articolo 2.1.2, si applicheranno a tutti i dipendenti inquadrati fino all'ottava categoria inclusa.

Anche al fine di rispondere positivamente alle richieste di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti, si attribuisce a tutti i lavoratori in orario giornaliero a full-time con obbligo di timbratura (non turnisti), un regime di flessibilità dell'orario di lavoro su base trimestrale, considerando come periodo per il calcolo dell'orario medio di lavoro i trimestri: gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre, ottobre-dicembre ("Trimestri di Riferimento").

In questo quadro, la durata dell'orario di lavoro, sia giornaliero sia settimanale, è computata quale media multiperiodale su un periodo di tre mesi.

Relativamente ai lavoratori a part-time, l'eventuale applicazione del suddetto regime di flessibilità sarà valutata caso per caso, compatibilmente con le esigenze organizzative della funzione di appartenenza e con la normativa vigente in materia di part-time.

All'orario di lavoro dei dipendenti a full-time (non turnisti) con obbligo di timbratura, vengono applicate le seguenti previsioni:

- a) Fermo restando il riposo minimo giornaliero di 11 ore consecutive nonché la pausa, come previsto dalla legge e dal CCNL applicato, il lavoratore in orario giornaliero dovrà prestare la propria attività per un tempo minimo giornaliero pari a 6h30' (sei ore e trenta minuti) dal lunedì al giovedì e di 6h (sei ore) il venerdì, da effettuarsi, compatibilmente con gli orari di apertura e chiusura delle unità operative, nella fascia compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, garantendo in ogni caso, il rispetto delle 40 ore settimanali, quale media calcolata nel Trimestre di Riferimento.
- b) Nel rispetto dell'orario lavorativo minimo giornaliero previsto nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, la maggiore o minor presenza rispetto alle 8 ore giornaliere contrattuali sarà registrata da un apposito contatore orario nel sistema di rilevazione presenze aziendale, rispettivamente come "flessibilità positiva" e "flessibilità negativa". Le ore cumulate di flessibilità positiva e flessibilità negativa si compenseranno automaticamente.
- c) Nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera dovesse scendere al di sotto dell'orario minimo giornaliero previsto dal precedente punto a), il lavoratore sarà tenuto a giustificare, entro la prima settimana del mese successivo all'evento, la minor presenza rispetto al suddetto orario minimo. Tra i vari giustificativi disponibili, il lavoratore potrà utilizzare anche il permesso orario retribuito con la voce "Recupero orario", in tal caso la minor presenza verrà complessivamente registrata nel contatore orario come flessibilità negativa.
- d) All'inizio di ciascun Trimestre di Riferimento il contatore orario verrà azzerato. Compatibilmente con le esigenze operative, sarà cura ed interesse del lavoratore compensare l'eventuale flessibilità positiva o negativa entro il Trimestre di Riferimento. Se per inerzia del lavoratore, il



contatore orario dovesse registrare alla fine del Trimestre di Riferimento un saldo negativo, al lavoratore verrà trattenuto in busta paga un importo equivalente alle ore di minor presenza registrate dal contatore orario e non compensate.

2.2. Lavoro occasionale da remoto ("smart working")

Il lavoro da remoto (c.d. "smart working") costituisce un'alternativa occasionale e motivata alla presenza del lavoratore presso la sede di appartenenza.

Tale modalità lavorativa consente ai dipendenti di svolgere le funzioni inerenti al proprio ruolo da un luogo esterno alle sedi Micron.

La richiesta di lavorare da remoto dovrà essere avanzata e motivata dal lavoratore al suo diretto supervisore, il quale, valutata la motivazione, l'improrogabilità della prestazione lavorativa e la compatibilità della stessa con la modalità lavorativa fuori sede, potrà autorizzare il lavoro da remoto. A copertura dell'orario lavorativo, per tutta la giornata o parte di essa, sarà utilizzato il giustificativo di "smart working", da inserire nello strumento aziendale di rilevazione delle presenze.

Resta inteso che il lavoro da remoto costituisce una modalità lavorativa non abituale, né prevalente, rispetto alla presenza presso la naturale sede aziendale di appartenenza dei lavoratori.

La Direzione Aziendale e la parte sindacale si incontreranno entro il mese di marzo 2016 per specificare le condizioni di applicazione dello "smart working", coerentemente con le innovazioni legislative eventualmente introdotte nel frattempo.

2.3 Decorrenza e periodo sperimentale di applicazione delle modifiche introdotte in tema di orario di lavoro e lavoro occasionale da remoto

L'applicazione delle suddette modifiche - relative alla flessibilità dell'orario di lavoro, alla compensazione trimestrale dell'orario di lavoro e al lavoro occasionale da remoto - decorrerà dal 1° aprile 2016 e sarà oggetto di verifica e validazione nel corso di un "periodo sperimentale" che si estenderà per i 12 (dodici) mesi successivi a quella data. Durante tale periodo, la Direzione Aziendale e le RSU delle sedi Micron si incontreranno al fine di verificare eventuali criticità, l'efficacia, i costi e benefici dei suddetti istituti. Entro questo periodo, qualora insorgessero controindicazioni all'utilizzo di uno o più degli istituti in questione, sulla scorta dell'esperienza effettuata nell'organizzazione aziendale e su segnalazione sia della Società che da parte sindacale, gli stessi potranno non essere confermati. In tal caso, le parti si incontreranno per definire eventuali modifiche all'Accordo, entro 6 (sei) mesi. Durante tale periodo, resteranno in vigore le previsioni dell'Accordo.

3. Permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL

A far data dal 1° aprile 2016, in aggiunta ai permessi previsti dal CCNL e dalla normativa in vigore, ciascun dipendente disporrà per anno di calendario (gennaio-dicembre), di un ammontare massimo di 8 (otto) ore di permessi retribuiti. Per l'anno 2016, il monte di 8 ore sarà riproporzionato ai mesi di effettiva applicazione dei permessi introdotti. Tali permessi potranno essere utilizzati dai dipendenti previa comunicazione al proprio diretto responsabile e sono applicabili nelle seguenti fattispecie:



- a. visita medica specialistica/esami medici/procedure diagnostiche effettuate presso studi medici privati, ospedali e/o istituti medici convenzionati presso il SSN;
- b. indisposizione (qualora, per ragioni di salute, il lavoratore già presente in azienda non sia in grado di continuare a prestare servizio per la restante parte della giornata);
- c. cure termali.

Nelle fattispecie sopra elencate dovrà essere prodotta idonea documentazione. Rispettivamente:

- a. certificazione del medico o dell'ospedale o dell'istituto convenzionato attestante la presenza del lavoratore presso lo studio o la struttura per effettuare la visita o le procedure diagnostiche;
- b. certificato del medico aziendale o dell'infermeria aziendale ove tali presidi siano presenti in azienda;
- c. documento attestante la fruizione delle cure termali.

I suddetti permessi aggiuntivi potranno essere utilizzati, anche in forma frazionata (minimo un'ora) solo nell'anno di competenza: pertanto, i permessi non fruiti non saranno più disponibili alla data del 1° gennaio dell'anno seguente, allorché sarà disponibile un nuovo monte di otto ore.

I casi di dipendenti con gravi patologie certificate verranno valutati con la massima attenzione.

Le parti si danno espressamente atto che i lavoratori non avranno diritto ad alcun altro permesso retribuito in aggiunta a quelli previsti dal presente Articolo 3), dal CCNL e dalle leggi applicabili.

3.1. Congedo parentale per i lavoratori padri

Anche allo scopo di favorire le azioni positive in favore della condivisione delle cure parentali, si stabilisce che i lavoratori padri che fruiscano di un periodo di congedo parentale di durata superiore a tre mesi (anche non continuativi) percepiranno una retribuzione durante il congedo pari al 50% della retribuzione ordinaria - anziché del 30% - fino ad un massimo di sei mesi ed entro i termini previsti dalla normativa vigente. Affinché il lavoratore padre possa beneficiare dell'integrazione del trattamento retributivo al 50%, al raggiungimento dei tre mesi di fruizione del congedo parentale, dovrà darne comunicazione alla Direzione delle Risorse Umane e richiedere l'integrazione al 50% per i tre mesi trascorsi e per i futuri periodi di congedo parentale, entro i limiti fissati dalla normativa in vigore.

3.2. Fruizione a ore del congedo parentale

A far data dal 1° aprile 2016, quale condizione migliorativa rispetto alle previsioni dell'art. 7, c. 1, lett. b del D. lgs. 15 giugno 2015 n. 80, le Parti stabiliscono che i congedi parentali possano essere fruiti dai dipendenti fino alla misura minima di un'ora al giorno, garantendo nell'arco del mese in corso una fruizione complessiva dei congedi parentali a multipli di 8 ore. In merito alle modalità e al preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale ad ore, si applicano le medesime condizioni previste dal CCNL applicato per il congedo parentale a giornate intere.

3.3. Integrazione della disciplina da CCNL in materia di aspettativa non retribuita

A far data dal 1° gennaio 2016, relativamente alle motivazioni contemplate dal CCNL applicato per la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita, le Parti concordano che la richiesta potrà essere



motivata anche per ragioni di ricongiungimento familiare. L'autorizzazione sarà decisa tenuto conto delle necessità tecnico-organizzative della Società. Per tutte le restanti condizioni e modalità operative in materia di aspettativa non retribuita, con particolare riferimento alla durata minima e massima, all'anzianità di servizio richiesta e alla percentuale di aspettative rispetto all'organico aziendale, si rinvia alle previsioni del CCNL.

4. Maggiorazioni lavoro su turni, lavoro e straordinario in giorni festivi

A far data dal 1° aprile 2016, in merito alle maggiorazioni previste per il lavoro su turni (1° turno, 2° turno, turno notturno) e alle maggiorazioni per il lavoro e lo straordinario nei giorni festivi, valgono le seguenti maggiorazioni.

Maggiorazioni per lavoro su turni

Lavoro effettuato su turni feriali 1° (6.00-14.00) e 2° (14.00-22.00) per turnazioni dal lunedì al venerdì = maggiorazione del 16,00%

Lavoro effettuato su turni feriali 1° (6.00-14.00) e 2° (14.00-22.00) per turnazioni dal lunedì alla domenica = maggiorazione del 20,00%

Lavoro effettuato su turni festivi 1° (6.00-14.00) e 2° (14.00-22.00) = maggiorazione del 40,00%

Lavoro effettuato su turno notturno feriale (22.00-6.00) = maggiorazione del 50,00%

Lavoro effettuato su turno notturno festivo (22.00-6.00) = maggiorazione del 60,00%

Lavoro in giorni festivi

Lavoro in giorni festivi = maggiorazione del 60%

Lavoro straordinario in giorni festivi (oltre l'orario contrattuale giornaliero) = maggiorazione del 70%

Le suddette maggiorazioni (relative a turni e straordinari) saranno riassorbibili da future modifiche del CCNL applicato e dalla normativa di volta in volta in vigore.

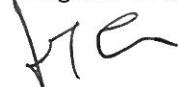
Trasferte e viaggi aziendali

5.1. Trasferte

Alle trasferte e viaggi aziendali - con particolare riguardo alle autorizzazioni di viaggio (TAR), alle modalità di rimborso spese, ai massimali di spesa, ecc. - si applica la Travel Policy Micron, periodicamente aggiornata.

Limitatamente alle trasferte di durata fino a 30 gg. di calendario, si applica il seguente trattamento integrativo (c.d. indennità di missione), con l'esclusione - a partire dal 1° aprile 2016 - delle giornate di sabato, domenica e giorni festivi.

- a. L'indennità di missione non viene corrisposta se l'assenza dalla sede di lavoro del dipendente non supera le 24 ore.



- b. Le giornate di viaggio sono conteggiate ai fini della corresponsione dell'indennità di missione solamente se la partenza all'andata avviene prima delle ore 13.00 e al ritorno dopo le ore 13.
- c. Una volta verificate le condizioni a. e b. che precedono, l'indennità di missione viene corrisposta nella misura di una maggiorazione del 40% della ordinaria retribuzione giornaliera, ossia in relazione alla giornata lavorativa contrattuale, a fronte dell'inserimento da parte del lavoratore del giustificativo di "Missione" nello strumento aziendale di rilevazione presenze.
- d. L'indennità di trasferta non concorre a determinare i diversi istituti contrattuali, correnti e differiti, né la maturazione del Trattamento di fine rapporto, benché sia soggetta alle trattenute fiscali e contributive, nella misura e nei modi previsti dalla normativa vigente.

5.2. Ore viaggio

A far data dal 1° aprile 2016, le ore viaggio, intese come ore spese negli spostamenti per ragioni lavorative oltre l'orario contrattuale di lavoro (es. oltre le otto ore durante la settimana lavorativa per i dipendenti a full-time, oppure effettuate il sabato) saranno conteggiate come maggiore presenza dal contatore orario nello strumento aziendale di rilevazione delle presenze. Le ore viaggio effettuate la domenica e nei festivi saranno retribuite al 100% della normale retribuzione giornaliera.

6. Reperibilità

Come indicato dal CCNL, si definisce reperibilità "un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione Aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti".

Le ore di reperibilità non vanno considerate ai fini del computo dell'orario lavorativo legale e contrattuale.

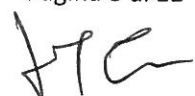
Per ogni turno di 8 (otto) ore di reperibilità effettuato, al lavoratore sarà corrisposta una indennità di reperibilità così calcolata, indipendentemente dal giorno e dall'orario di effettuazione:

- retribuzione giornaliera = (minimo tabellare della categoria quinta super del CCNL applicato + terzo elemento) / 26
- indennità di reperibilità = retribuzione giornaliera x 42,3%

L'importo sarà aggiornato nel mese di decorrenza degli aggiornamenti della retribuzione contrattuale della categoria quinta super previsti dalla contrattazione collettiva applicata.

La suddetta indennità sarà ridotta proporzionalmente in funzione di periodi di reperibilità inferiori alle 8 ore, essendo pari a 2 ore il periodo minimo di reperibilità riconosciuto valido ai fini dell'erogazione di una quota dell'indennità di reperibilità.

In caso di intervento, le ore lavorate presso la sede aziendale o in modalità da remoto saranno retribuite applicando le maggiorazioni previste dal CCNL applicato.



Nel caso di interventi presso la sede aziendale, inoltre, al lavoratore sarà corrisposto il rimborso chilometrico per la distanza percorsa dal domicilio alla sede aziendale e ritorno con la vettura personale, secondo le modalità e le misure vigenti.

7. Premio di risultato

Le parti convengono che la Società applicherà a tutto il personale il premio di retribuzione variabile vigente nel Gruppo Micron, secondo la relativa disciplina, denominato "IPP" o "Incentive Pay Program". Ogni programma di trattamento retributivo variabile e/o di premio di risultato in essere all'interno della Società prima della firma dell'Accordo si intende definitivamente cancellato.

Si precisa che per i soli dipendenti in forza alla data della stipula dell'Accordo, il target annuo dell'IPP non potrà essere inferiore a 2.425,00 Euro lordi.

Le Parti si danno atto che il premio di retribuzione variabile ha natura di premio di risultato e, come tale, è sottoposto alle imposizioni fiscali e al regime contributivo previsto per emolumenti di tale natura.

Il premio di retribuzione variabile concorrerà, ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto, solo per le quote di premio erogate superiori ai 2.425,00 Euro lordi. Il premio di retribuzione variabile non sarà considerato utile ai fini del calcolo di alcun altro istituto contrattuale, corrente e/o differito.

Le Parti si riuniranno periodicamente per aggiornamenti sull'andamento del programma.

Il premio di retribuzione variabile sarà in vigore a partire dal 1° settembre 2016.

Nelle more dell'entrata in vigore del programma di retribuzione variabile, le Parti concordano di erogare nell'anno 2016 un importo pari a Euro 1.212,50 lordi, che sarà riproporzionato sulla base dell'orario di lavoro per part-time e non maturerà nei periodi di assenza per aspettativa non retribuita, congedo parentale e cassa integrazioni guadagni (CIGO/CIGS). Tale importo sarà così erogato:

- con la busta paga di marzo 2016: Euro 545,63 lordi;
- con la busta paga del mese di novembre 2016: Euro 666,87 lordi.

I suddetti importi non concorreranno all'accantonamento del Trattamento di fine rapporto (Tfr), né di alcun altro istituto contrattuale, corrente e/o differito.

8. Voci aggiuntive della retribuzione fissa

I premi "di produzione" e "aziendale" sono definitivamente cancellati a far data dal 1° gennaio 2016. Da tale data, tutti i lavoratori inquadrati fino all'ottava categoria inclusa, riceveranno un incremento del superminimo, per un importo annuo lordo complessivo di 376,98 Euro. Tale incremento del superminimo non sarà assorbibile, sarà ripartito su tredici mensilità e sarà erogato anche ai futuri assunti.

Tale importo sarà riproporzionato all'orario di lavoro contrattuale (sarà cioè ridotto proporzionalmente in caso di contratto a part-time).

9. Piano sanitario, welfare integrativo aziendale, copertura vita



9.1 Piano sanitario

Qualunque piano sanitario vigente in azienda prima dell'Accordo viene cancellato e sostituito da una copertura di assistenza sanitaria integrativa estesa a tutti i dipendenti e ai loro nuclei familiari come di seguito definiti.

Definizione nucleo familiare: il dipendente, il coniuge o convivente more uxorio e i figli conviventi se risultanti dallo stato di famiglia, i figli non conviventi purché fiscalmente a carico.

La suddetta polizza prevede le seguenti garanzie minime:

- area ricoveri con o senza intervento, comprensivo del Day Hospital, con massimale annuo per nucleo familiare pari ad Euro 50.000,00; il suddetto massimale si raddoppia nel caso di grandi interventi;
- area alta diagnostica con massimale annuo per nucleo familiare pari ad Euro 2.500,00;
- area altre garanzie per prestazioni sanitarie varie pari a Euro 500,00 per nucleo familiare e per anno.

9.2 welfare integrativo aziendale

Le parti concordano di introdurre, altresì, una copertura di welfare integrativo aziendale (di seguito "welfare integrativo") con un costo aziendale complessivo di Euro 258,00 procapite per anno.

Si definisce "welfare integrativo" la messa a disposizione per ciascun dipendente della Società di un importo annuale utilizzabile a copertura di differenti tipologie di spesa, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- spese di istruzione sostenute dal dipendente per i componenti del proprio nucleo familiare;
- buoni o voucher per spese di vario tipo.

Eventuali residui non utilizzati di tale importo saranno azzerati alla fine di ciascun anno di calendario. Da gennaio dell'anno successivo sarà disponibile un nuovo importo procapite del medesimo ammontare.

Per l'anno 2016, l'importo sarà riproporzionato ai mesi di effettiva disponibilità.

9.3 Assicurazione sulla vita

La Società stipulerà a favore di tutti i dipendenti inquadrati fino all'ottava categoria del CCNL inclusa una polizza di assicurazione sulla vita. La Società si riserva di comunicare ai dipendenti e ai sindacati i dettagli della suddetta polizza, la scelta della Compagnia di assicurazione nonché le condizioni di applicazione della stessa.

9.4 Decorrenza del Piano sanitario, del welfare integrativo e della copertura vita

La copertura del Piano sanitario, l'introduzione del welfare integrativo e la copertura vita saranno operativi a partire dal 1° settembre 2016.



10. Vigenza dell'Accordo

L'Accordo ha la validità di tre anni dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

Monza, 23 novembre 2015

Micron Semiconductor Italia S.r.l.

LA RSU: AGRATE-VIMERCATE /
ARZANO/ AVEZZANO / CATANIA

Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza

OO.SS. Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
nazionali e territoriali

Confindustria Catania

