

FLM – Genova
C.d.F – Elsag

Accordo integrativo aziendale

Giugno 1985

Indice

1	VERBALE DI ACCORDO INTERSIND E ALLEGATI	3
1.1	PREMESSA.....	3
1.1.1	<i>Organizzazione del lavoro - Programmazione del lavoro per i progetti di ricerca e sviluppo</i>	<i>3</i>
1.2	INQUADRAMENTO	4
1.3	ORARIO DI LAVORO	4
1.4	UTILIZZO DELLE FERIE ESTIVE.....	4
1.5	PREMIO DI PRODUTTIVITÀ.....	5
1.6	TERZO ELEMENTO	6
2	ALLEGATO 1 (22/4/85).....	7
2.1	METODO.....	7
2.2	OBIETTIVI.....	7
2.3	CONSIDERAZIONE SULL'ESPERIMENTO ESP	7
2.4	PROSPETTIVE.....	8
3	ALLEGATO 2 (22/4/85).....	9
3.1	RETRIBUZIONE IN FUNZIONE DEI RISULTATI	9
4	VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE E LETTERE ALLEGATE	10
4.1	ORARIO DI LAVORO	10
4.1.1	<i>Intervallo mensa</i>	<i>10</i>
4.1.2	<i>Elasticità di orario.....</i>	<i>10</i>
4.1.3	<i>Flessibilità di orario</i>	<i>10</i>
4.1.4	<i>Lavoro straordinario</i>	<i>11</i>
4.2	APPLICAZIONE RIDUZIONE DI ORARIO DI LAVORO EX ART. 5 PARTE GENERALE SEZIONE 3~C.C.N.L. 16/7/1979 PER L'ANNO 1985.....	11
4.3	CALENDARIO 1985	11
4.3.1	<i>Chiusura estiva</i>	<i>11</i>
4.3.2	<i>Chiusura invernale</i>	<i>11</i>
4.4	INQUADRAMENTO	12
4.5	NUOVE TECNOLOGIE	12
4.6	PREMIO DI PRODUZIONE.....	12
4.7	NORMATIVA TRASFERTE.....	13
4.7.1	<i>Permessi di rientro dall'estero</i>	<i>13</i>
4.7.2	<i>Apertura cantiere.....</i>	<i>13</i>
4.7.3	<i>Alberghi di 1^ categoria</i>	<i>13</i>
4.8	ADEGUAMENTO QUOTE TRASFERTA	13
4.9	LETTERE ALLEGATE	14
4.9.1	<i>5 P OPERAI.....</i>	<i>14</i>
4.9.2	<i>SUPERMINIMI.....</i>	<i>14</i>
4.9.3	<i>STRAORDINARIO 8 CAT.....</i>	<i>14</i>
4.9.4	<i>VIGILIA DI NATALE.....</i>	<i>14</i>
4.9.5	<i>INFORMATIVA SUI CARICHI DI LAVORO</i>	<i>14</i>
4.9.6	<i>ASSICURAZIONE MALATTIE IN TRASFERTA ESTERA</i>	<i>14</i>
4.9.7	<i>INIZIATIVE SOCIALI.....</i>	<i>15</i>

1 VERBALE DI ACCORDO INTERSIND E ALLEGATI

Il giorno 19/6/85 si sono incontrati in Genova:

- la Elsag S.p.A, assistita dalla delegazione Intersind di Genova
- la FIM - FIOM - UILM unitamente alle RSA.

Le parti, dopo ampia e approfondita discussione in merito alle richieste avanzate dalle FLM con lettera del 14/11/84, hanno raggiunto il seguente accordo.

1.1 PREMESSA

Le parti nel complesso delle materie esaminate hanno approfondito i temi relativi alla distribuzione dell'orario di lavoro, all'utilizzo delle ferie nonché all'introduzione di una nuova o.d.l, per quanto riguarda la programmazione del lavoro per i progetti di R&S ed hanno individuato idonee soluzioni, nella comune consapevolezza che è imprescindibile per la Società Elsag, nell'ottica del processo di consolidamento e sviluppo delle varie linee di affari e per il mantenimento della sua competitività a livello internazionale, un miglioramento di tutti gli strumenti gestionali per consolidare e sviluppare ulteriormente la produttività. Si è pertanto concordato quanto segue.

1.1.1 Organizzazione del lavoro - Programmazione del lavoro per i progetti di ricerca e sviluppo

La particolare attività sviluppata in Elsag non consente, se non per una aliquota ridotta di lavoratori, di utilizzare sistemi di programmazione del lavoro tradizionali delle aziende manifatturiere.

Tenuto conto che in Elsag:

- un miglioramento degli aspetti gestionali (tempi, costi e qualità del lavoro e motivazione dei lavoratori) degli enti di Progettazione costituisce un aspetto essenziale ed imprescindibile per lo sviluppo e la redditività futuri della Società;
- il perseguimento del miglioramento gestionale lo si consegue attraverso una attenta attività di preventivazione, programmazione e controllo dei progetti di ricerca e sviluppo a livello operativo ed una adeguata valorizzazione dell'apporto professionale delle persone coinvolte;
- la Direzione, nel corso degli ultimi mesi, ha sperimentato presso la Progettazione della Divisione Postale uno strumento che consente di traguardare l'obiettivo del miglioramento gestionale;

le parti richiamandosi al verbale di accordo del 25/7/84, al metodo adottato, agli obiettivi perseguibili, alle considerazioni espresse dalla Direzione sull'esperimento in essere, e alle prospettive di estensione dello strumento in altre aree aziendali, esprimono la propria positiva valutazione sull'introduzione e l'utilizzo di tale strumento e concordano sulla graduale estensione del metodo nelle aree aziendali interessate (enti di progettazione e industrializzazione divisionali) entro la fine del 1986.

Per quanto riguarda l'illustrazione del metodo, l'indicazione degli obiettivi perseguibili, le considerazioni sull'esperimento in essere nonché le prospettive di estensione del metodo stesso si rinvia alla nota informativa consegnata dalla Direzione.

Quadrimestralmente, a partire dal settembre 1985, si darà luogo ad incontri tra Direzione ed RSA finalizzati alla verifica di quanto attuato ed all'esame congiunto del programma di attuazione del quadrimestre successivo nonché agli eventuali affinamenti dello strumento.

Annualmente in occasione della definizione del programma di lavoro, a livello divisionale, in quelle Divisioni in cui il metodo verrà utilizzato, tra responsabili divisionali e RSA della Divisione, si darà luogo ad incontri finalizzati a fornire una informativa specifica sul programma di lavoro e sull'introduzione di innovazioni tecnologiche di prodotto o di processo ed alle eventuali ricadute di questi in termini di mobilità, risorse (adeguatezza delle stesse, necessità di interventi formativi), mezzi, ambiente.

Ai lavoratori interessati ai singoli programmi di lavoro verranno forniti gli elementi necessari al fine di favorire la comprensione del contributo richiesto al lavoratore, in termini qualitativi, quantitativi e temporali, per la realizzazione del progetto; la responsabilizzazione dello stesso nel raggiungimento degli obiettivi aziendali; il contributo, da parte dei lavoratori con esperienza e competenza professionale adeguata, nella messa a punto del programma di lavoro.

Le parti convengono che la corretta valutazione delle caratteristiche professionali dei lavoratori, la presenza di uno strumento di preventivazione, programmazione e controllo dell'avanzamento dei progetti, nonché una sufficiente estensione, a livello aziendale, dell'applicazione di tale strumento, sono i presupposti necessari ed indispensabili perché si possa procedere all'introduzione in azienda di un sistema di gestione di una quota di retribuzione in funzione dei risultati. Nel corso degli incontri periodici di cui al punto 1 tra Direzione e RSA si verificherà il grado di consolidamento in una Divisione od in una area funzionale aziendale delle condizioni di cui al punto precedente al fine di procedere, nella stessa area, in via sperimentale, all'introduzione di un collegamento congruo tra retribuzione e raggiungimento dei risultati, prevedibilmente entro il primo semestre 1986.

1.2 INQUADRAMENTO

In attuazione del vigente sistema di inquadramento contrattuale si provvedere in sede aziendale alla classificazione, nell'ambito delle declaratorie esistenti, delle nuove figure professionali derivanti dalla introduzione di nuove tecnologie e individuate sulla base degli studi effettuati dalla Direzione Aziendale.

Analogamente si provvederà a fronte di eventuali ulteriori esigenze che dovessero determinarsi.

Per quanto concerne l'inquadramento in 6^a categoria degli operai, la classificazione sarà effettuata secondo le declaratorie e i profili previsti dal C.c.n.l. in relazione alle situazioni organizzative che si sono recentemente determinate o si potranno determinare.

1.3 ORARIO DI LAVORO

Le parti hanno esaminato i problemi connessi all'applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro, avuto riguardo alle esigenze organizzative e produttive aziendali, per quanto concerne in particolare l'intervallo mensa, l'elasticità e la flessibilità di orario, l'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro prevista dal vigente CCNL, (ore 40 in ragione di anno di servizio + 8 ore in ragione d'anno di servizio a partire dal 1/12/85), il calendario annuo 1985.

Le modalità applicative degli istituti di cui sopra formeranno oggetto d'intese in sede aziendale.

1.4 UTILIZZO DELLE FERIE ESTIVE

In applicazione di quanto previsto nell'accordo 6/4/83, al fine di verificare concretamente la fattibilità di uno scaglionamento delle ferie che risponda alle condizioni a suo tempo espresse (validità industriale e applicabilità sociale) si conviene di attuare, a titolo sperimentale, per il 1986 l'utilizzo delle ferie estive secondo i seguenti criteri:

- periodo di utilizzo: 13 settimane dal 16/6/86 al 14/9/86;
- durata del periodo di ferie individuali: almeno 2 settimane;
- tetto massimo di assenza per settore aziendale, per settimana, per utilizzo ferie: 20%; 30% nelle settimane del mese di agosto.

Nell'ambito delle percentuali di cui sopra si dovrà tener conto delle esigenze di funzionalità di ogni settore aziendale e delle necessità di interrelazioni tra le varie funzioni aziendali. Al fine di verificare la praticabilità dello scaglionamento e la rispondenza dei criteri individuati all'obiettivo che le parti si prefiggono, nel corso del mese di febbraio 1986 verrà effettuato un censimento tra tutti i dipendenti, utilizzando una scheda-questionario il cui contenuto verrà concordato tra le parti a livello aziendale. I risultati del censimento saranno oggetto di esame tra le stesse parti nel corso del mese di marzo 1986.

1.5 PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Con riferimento alla premessa di cui al verbale di accordo 20/4/83 per il rinnovo del CCNL di categoria, le parti, al fine di individuare e verificare un collegamento tra retribuzione e andamento della produttività, convengono di istituire, in via sperimentale un "premio di produttività" che viene regolato come segue:

- il premio è collegato al raggiungimento degli obiettivi di produttività;
- entro il 31/12 di ciascun anno le parti si incontreranno per definire l'obiettivo di produttività atteso per l'esercizio successivo, avuto riguardo agli andamenti storici delle variabili in questione. In questa sede l'Azienda fornirà i dati e le informazioni necessarie; indici
- il livello di produttività aziendale annuo verrà quantificato sulla base dei seguenti indici:

$$I_p = \frac{(I_q * 20) + (I_e * 80)}{100}$$

dove: I_p = indice di produttività

$$I_q = \text{indice di quantità} = \frac{\text{ore lavorate pro capite}}{\text{ore lavorabili pro capite}}$$

$$I_e = \text{indice di efficacia} = \frac{\text{valore aggiunto}}{\text{costo del lavoro}}$$

in cui:

per valore aggiunto si intende il fatturato + variazione lavori in corso (- quelli al 31/12 precedente + quelli al 31/12 anno corrente) + proventi ordinari diversi + costi propri capitalizzati - consumi di materiali, forniture da terzi e prestazioni di servizio per attività di produzione e ricerca;

per costo del lavoro si considerano le retribuzioni dirette, indirette e differite, gli oneri e tutte le provvidenze aziendali in favore dei dipendenti.

Per I_e l'anno 1984 sarà considerato come anno base (100).

Per i citati relativi a ore lavorate ed ore lavorabili i dati medi del triennio 82/84 saranno considerati come base per I_q .

Eventuali scostamenti delle ore lavorate rispetto ai dati medi di riferimento in un ambito massimo dei $\pm 1,5\%$ non daranno luogo a revisione dell'indice stesso.

Per l'esercizio 1985 l'obiettivo di produttività viene definito in 101,27.

Il premio è costituito da un valore base di L. 30.000 - mensili lorde per 13 mensilità - che vengono scomutate dall'ammontare complessivo del premio di produzione in atto - nonché da un importo variabile, correlato al raggiungimento dell'obiettivo programmato, che viene stabilito secondo i valori parametrici e negli importi di cui alla tabella in calce.

L'erogazione dell'importo variabile di cui sopra avverrà per il 60% a titolo di anticipo con le competenze mensili (13 mensilità) a partire dal 1° aprile di ciascun anno; per il restante 40% a titolo di saldo con le competenze del mese di aprile dell'esercizio successivo. Il raggiungimento dell'obiettivo programmato è condizione per la corresponsione del saldo.

Entro il mese di marzo di ciascun anno la Direzione fornirà alle RSA i dati di riferimento nonché la determinazione di I_p per l'anno precedente.

Al termine del secondo anno di sperimentazione dell'indice (anno 1986 - marzo 1987) le parti si incontreranno per valutare le risultanze, l'efficacia e la validità dello strumento e per definire i correttivi che si rendessero necessari.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a mantenere le quote di anticipo corrisposte. Oltre a tale quota di anticipo nulla sarà dovuto a titolo di premio.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno verranno liquidati i dodicesimi del premio.

VALORI PARAMETRALI DELLA PARTE VARIABILE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Categoria	60%	40%
2 [^]	4.404	2.936
3 [^]	4.789	3.193
4 [^]	5.339	3.560
5 [^]	6.000	4.000
6 [^]	6,771	4.514
7 [^]	7.486	4.991
8 [^]	8.422	5.615

1.6 TERZO ELEMENTO

Il terzo elemento viene definito nei seguenti importi lordi mensili:

Categoria	1/7/85	1/3/86
2 [^]	116.000	135.000
3 [^]	126.000	147.000
4 [^]	140.500	163.500
5 [^]	158.000	184.000
6 [^]	178.500	208.000
7 [^]	197.000	229.500
8 [^]	222.000	258.500

2 ALLEGATO 1 (22/4/85)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO PER I PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO

2.1 *Metodo*

Le caratteristiche principali dello strumento utilizzato, in via sperimentale, presso il Settore Postale, per la preparazione, la programmazione ed il controllo dei progetti di ricerca e sviluppo a livello operativo, sono le seguenti:

- frazionamento delle commesse in fasi logiche, riducendo così la dimensione del problema e facilitando la programmazione ed il controllo;
- assegnazione di lavoro alle singole persone sotto forma di pacchetti di lavoro di 100 - 200 ore;
- rilevazione dei tempi effettivamente impiegati e confronto continuativo con i preventivi;
- revisione eventuale dei programmi iniziali e aggiornamento della segmentazione dei pacchetti di lavoro (ogni 3/4 mesi). Lo strumento è sufficientemente semplice ed il tempo richiesto per il suo funzionamento è limitato.

2.2 *Obiettivi*

Gli obiettivi che si vogliono conseguire con l'adozione dello strumento di cui al punto 2.1 sono:

- migliore programmazione del lavoro attraverso:
 - segmentazione dei programmi di lavoro;
 - individuazione delle aree di criticità;
 - documentazione dell'avanzamento dei lavori;
 - controllo periodico dell'avanzamento qualitativo e quantitativo;
 - predisposizione di azioni correttive.
- comunicazione del programma di lavoro ai singoli interessati, per la parte di competenza, al fine di favorire:
 - la comprensione del contributo richiesto al lavoratore, in termini qualitativi, quantitativi e temporali, per la realizzazione del progetto;
 - la responsabilizzazione dello stesso nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- il contributo, da parte dei lavoratori con esperienza e competenza professionale adeguata, nella messa a punto del programma di lavoro.

Quanto sopra al fine di conseguire:

- un miglioramento dell'attendibilità dei programmi;
- una adeguata valorizzazione dell'apporto professionale del personale coinvolto nel programma di lavoro;
- una più elevata motivazione del personale coinvolto nella realizzazione dei programmi.

2.3 *Considerazione sull'esperimento ESP*

Lo strumento non ha ancora espresso in modo completo la propria potenzialità. L'area interessata alla sperimentazione è stata principalmente quella della Progettazione dei Sistemi Postali, con un successivo coinvolgimento anche della Progettazione di Posta Elettronica. Ciò significa che:

- la sperimentazione ha riguardato aree di industrializzazione, dato il maggior grado di definizione delle attività, non ancora aree di Ricerca e Sviluppo,
- le persone coinvolte, a tutt'oggi non sono più di 50.

Inoltre lo strumento deve essere completato e meglio utilizzato al fine di consentire una analisi più precisa delle causali di scostamento tra preventivi e consuntivi.

2.4 Prospettive

E' già in atto una estensione del metodo presso ERI (lettori di documenti – circa 10 persone interessate).

Eventuali estensioni in altre aree verranno programmate tenendo conto:

- della necessità di completamento del metodo come detto al punto 3;
- della necessità di completamento della sperimentazione del metodo applicandolo anche nell'area di Ricerca e Sviluppo;
- del progressivo coinvolgimento di aree professionalmente vicine a quelle in cui si è sviluppata la sperimentazione.

3 ALLEGATO 2 (22/4/85)

3.1 RETRIBUZIONE IN FUNZIONE DEI RISULTATI

La gestione dell'inquadramento secondo i principi espressi e la gestione delle commesse secondo i criteri indicati sono i presupposti necessari per procedere all'instaurazione di un sistema di gestione di una quota di retribuzione in funzione dei risultati. A tal proposito l'Azienda palesa la volontà di utilizzare strumenti e criteri che consentano di gestire il fatto retributivo con la maggiore obiettività possibile. Gli strumenti dovranno tener conto della necessità di preservare la capacità di adattamento dell'Azienda alle esigenze del mercato ed agli sviluppi della tecnologia. I criteri di valutazione delle prestazioni dovranno:

- privilegiare oltre alle doti di iniziativa e creatività, la capacità di programmazione, delega e controllo;
- consentire di valutare il contributo dei singoli al conseguimento degli obiettivi loro posti dall'azienda;
- fare riferimento ad elementi di fatto atti a testimoniare qualità e quantità del lavoro svolto, nel rispetto dei tempi assegnati.

I presupposti perchè si possa gestire una parte della retribuzione in funzione dei risultati sono:

- la corretta valutazione delle caratteristiche professionali (inquadramento);
- la presenza di uno strumento di preventivazione, programmazione e controllo dell'avanzamento dei lavori;
- una popolazione di riferimento sufficientemente ampia.

NB: gli allegati 1 e 2 sono note informative fornite dall'Azienda alle RSA.

4 VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE E LETTERE ALLEGATE

4.1 ORARIO DI LAVORO

4.1.1 Intervallo mensa

A partire dal 1/7/85 l'intervallo mensa sarà di 45 minuti.

Conseguentemente gli attuali orari: sono sostituiti dai seguenti:

7.45 ÷ 12.15 - 13.15 ÷ 16.45	7.45 ÷ 12.15 - 13.00 ÷ 16.30
7.45 ÷ 12.30 - 13.30 ÷ 16.45	7.45 ÷ 12.30 - 13.15 ÷ 16.30
7.45 ÷ 12.45 - 13.45 ÷ 16.45	7.45 ÷ 12.45 - 13.39 ÷ 16.39

4.1.2 Elasticità di orario

L'elasticità degli orari che già la contengono sarà di 1 ora giornaliera con decorrenza 1/7/85.

Fermo restando il limite massimo giornaliero di elasticità di cui sopra, l'escursione massima di elasticità potrà essere di 1 ora nell'orario di inizio lavoro al mattino e di 45 minuti nell'orario di inizio lavoro dopo l'intervallo mensa. Per i lavoratori turnisti e negli altri casi in cui esistono particolari esigenze tecnico-organizzative la tolleranza per i ritardi viene portata a 45 minuti mensili. Resta fermo quanto previsto dalle norme contrattuali per il cambio turno.

4.1.3 Flessibilità di orario

Si conviene di estendere alla 7^acat., per i soli lavoratori che abbiano maturato almeno 3 anni di anzianità nella categoria, la normativa in materia in vigore per il personale inquadrato in 8^acat. Quanto sopra a decorrere dal 1/7/85.

Ipotesi di attuazione:

- Applicazione al solo personale con più di 3 anni di anzianità nella categoria.
- Abolizione della flessibilità giornaliera.
- Compensazione su arco mensile.
- Computo delle ore prestate a. quarti d'ora con frazione minima di ¼ d'ora.
- Computo delle mancate prestazioni a minuti.
- Prestazione minima di 45' nella mezza giornata (per assenze di mezza giornata intera e oltre occorre giustificativo - non è consentito il recupero).
- Per le prestazioni straordinarie (oltre i recuperi) è necessario l'assenso del superiore e la relativa nota di straordinario a firma del superiore (per semplicità deve essere fatta al lordo dei ritardi).
- Agli effetti del pagamento del compenso di cui all'art. 7 - sez. A - del CCNL le mancate prestazioni verranno detratte dalle ore con la maggiorazione più alta.
- Non è consentito il recupero in giornate non lavorative (sabati - domeniche - festività). Per le prestazioni in tali giorni si devono seguire le disposizioni in atto (nota di comando e pagamento delle ore fatte nel singolo giorno).
- Intervallo mensa: minimo 30 minuti. Per quant'altro non precisato fa fede la prassi aziendale in atto.

4.1.4 Lavoro straordinario

Tenute presenti le disposizioni contrattuali ed in funzione dell'assetto produttivo, l'Azienda prevede il ricorso al lavoro straordinario per far fronte ad esigenze di carattere eccezionale. Nei casi di esigenze particolari e programmabili l'Azienda darà preventiva informazione anche in via breve alle RSA.

Su richiesta delle RSA l'Azienda fornirà mensilmente i dati di straordinario consuntivi, globali, non personalizzati né personalizzabili, per gruppi di centro o di reparto.

4.2 APPLICAZIONE RIDUZIONE DI ORARIO DI LAVORO ex Art. 5 Parte Generale Sezione 3~C.C.N.L. 16/7/1979 per l'anno 1985

Fatta salva la durata settimanale dell'orario di lavoro ordinario di 40 ore, dal 21 giugno 85 al 20 settembre 85 in tutti i venerdì di detto periodo con esclusione di venerdì 9/8 e venerdì 16/8 verrà concesso al personale normalista un permesso retribuito della durata di 3 ore per ciascuna di dette giornate; questi permessi saranno usufruiti collettivamente, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive aziendali, anticipando al compimento della quinta ora di lavoro, il termine della giornata di lavoro; ciò non modifica, salvo diverse disposizioni del CCNL che dovessero sopraggiungere, l'attuale decorrenza del lavoro straordinario.

L'elasticità dovrà essere recuperata al termine dell'orario di lavoro prima del servizio mensa.

in conseguenza di quanto sopra l'orario di lavoro nelle giornate interessate sarà articolato:

7.30 ÷ 12.30

Il servizio mensa potrà essere usufruito al termine della prestazione lavorativa. I lavoratori turnisti a due turni fruiranno dei permessi retribuiti al venerdì effettuando il seguente orario:

primo turno 7.30 ÷ 12.30
secondo turno 12.30 ÷ 17.30

Il secondo turno usufruirà del servizio mensa prima di prendere servizio. Le ferie godute nei suddetti venerdì verranno computate a ore.

Le persone a part-time o in permesso di allattamento maturano il suddetto periodo di permessi retribuiti "pro-quota" in relazione all'orario di lavoro effettivamente svolte.

4.3 CALENDARIO 1985

4.3.1 Chiusura estiva

L'Azienda effettuerà la chiusura estiva dal 5 al 16 agosto compresi. A scelta dei dipendenti, le festività cadenti in domenica del 2 giugno, del 4 novembre e dell'8 dicembre potranno essere godute rispettivamente nelle giornate dei 12 - 12 - 14 agosto.

Le restanti giornate saranno coperte con ferie.

Entro il 15 luglio 85 ogni dipendente dovrà esprimersi indicando, su modulo predisposto dalla Direzione, la propria volontà circa il godimento od il pagamento di ciascuna delle tre festività cadenti in domenica. Per i dipendenti che preferiscano il pagamento di uno o più di tali giornate i giorni 12 - 13 - 14 agosto 1985 saranno coperti con 8, 16 o 24 ore di ferie.

4.3.2 Chiusura invernale

L'Azienda effettuerà la chiusura invernale dal 27 al 31 dicembre 1985.

Per il giorno 27/12 verranno utilizzate 4 ore di riduzione orario di lavoro residue per il 1985; per le restanti ore si utilizzerà parte della R.O.L. che matura per il periodo 1/12/85 - 30/11/86.

Per le giornate del 30 e 31/12 si utilizzeranno prioritariamente 16 ore di ex festività e, in mancanza, ferie.

4.4 INQUADRAMENTO

In relazione a quanto convenuto in materia nell'accordo del 19/6/85 si precisa quanto segue.

La Direzione Aziendale, coerentemente con quanto previsto dal CCNL parte gen. sez. 3 art. 4 (mobilità professionale), in attuazione degli impegni assunti con l'accordo del 12/3/81, ha proceduto a completare la classificazione delle mansioni relative alle aree; progettazione software, progettazione elettronica, progettazione elettrica, progettazione meccanica, ingegneria di prodotto, valutazione e collaudo funzionale. Le parti concordano sull'inquadramento delle mansioni come risulta dal documento allegato al presente accordo di cui costituisce parte integrante.

Per la classificazione delle mansioni si è tenuto conto del criterio della prevalenza qualitativa e quantitativa e pertanto le attività indicate non devono essere considerate esaustive e escludenti altre attività, di maggiore o minore livello, richieste nell'espletamento delle attività in relazione alle esigenze organizzative aziendali.

Le parti concordano sull'opportunità di procedere ad un completamento della classificazione in modo da coprire la realtà aziendale influenzata dall'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative.

L'attività di completamento della classificazione seguirà lo stesso metodo seguito per quanto ora concordato; sarà sviluppata a partire dal prossimo mese di settembre, dando priorità alle aree tecniche; sarà completata prevedibilmente entro la fine del 1986. Le parti concordano di dar corso, con periodicità annuale, ad un esame della classificazione del personale da effettuarsi nel mese di marzo.

Il documento allegato (resoconto sullo studio e profili), non pubblicato per ragione di spazio ed in attesa di stampare un volume contenente tutti gli accordi aziendali Elsag, è disponibile presso i delegati.

4.5 NUOVE TECNOLOGIE

In occasione dell'introduzione in azienda di innovazioni tecnologiche, di prodotto e di processo, la Direzione fornirà preventiva informazione alle RSA.

Eventuali problemi aventi riflessi sia sull'occupazione che sulle condizioni di lavoro che dovessero derivare dall'introduzione delle innovazioni tecnologiche di cui al precedente capoverso saranno oggetto di esame congiunto tra le parti a livello aziendale. Qualora se ne verificasse l'esigenza, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, membri delle RSA potranno partecipare alle iniziative di formazione che saranno attivate dalla Direzione.

4.6 PREMIO DI PRODUZIONE

Il premio di produzione, a decorrere dal 1985, viene fissato in L. 1.179.000, lorde annue, da erogarsi nel mese di luglio. Resta invariata la regolamentazione in atto.

4.7 *NORMATIVA TRASFERTE*

4.7.1 Permessi di rientro dall'estero

Al punto 2.7, primo capoverso (vedi normativa trasferte Elsag), sostituire l'inciso "dopo sei mesi continuativi di missione all'estero" con il seguente "mediamente dopo quattro mesi continuativi di missione all'estero con un massimo di sei mesi". All'ultimo capoverso aggiungere: "Dopo dodici mesi continuativi di missione all'estero il trasfertista che rientri in sede con la famiglia potrà godere di un permesso retribuito di 5 giorni più il viaggio".

4.7.2 Apertura cantiere

In occasione di apertura di cantiere l'Azienda si fa carico di verificare i vari problemi logistico-ambientali connessi con l'operatività del personale dipendente negli stessi.

L'Azienda provvedere a darne informazione preventiva alle RSA.

Qualora, nello svolgimento dell'attività del cantiere, dovessero sorgere problemi non previsti e non prevedibili, le parti si incontreranno per dare agli stessi adeguata soluzione.

4.7.3 Alberghi di 1^a categoria

In caso di dimostrata impossibilità di trovare alloggio entro i limiti previsti dalla normativa trasferte, in conseguenza di fatti contingenti, per missioni di breve durata, è autorizzato l'utilizzo di alberghi di 1^a categoria.

4.8 *ADEGUAMENTO QUOTE TRASFERTA*

Con decorrenza 1/5/1985 le quote relative alla trasferta diventano:

Diaria completa	L.	73.000
Pernottamento		34.000
1 ^a colazione		2.000
Pranzo		18.500
Cena		18.500
Pranzo in area cittadina		17.500

Più di lista, massimali a pasto:

- trasferta con unico pasto L. 32.000
- trasferta con 2 pasti, medie 26.500
- trasferta con più pasti, medie 23.000

Indennità di trasferta e piccole spese:

ordinaria Italia	L.	15.500
ordinaria Estero		33.000
bordo, centrale, cantiere, FMS		9.000
service ASU		18.500
sommersibile in navigazione		16.000

4.9 LETTERE ALLEGATE

4.9.1 5 P OPERAI

A completamento dell'accordo 19/6/85 resta inteso che:

- entro il mese di settembre 85 verranno esaminate, anche in funzione delle situazioni organizzative e del turn-over, le posizioni del personale di 5[^]cat. operai per programmare le promozioni alla 5[^]P operai per l'anno 1985. Orientativamente si individuano tali posizioni in n. 15;
- a partire dal novembre 85 si inizierà, in base alla nuova situazione organizzativa ed ai risultati dell'analisi di cui al citato accordo del 19/6/85, a promuovere alla 6[^]cat. parte del personale attualmente inquadrato in 5[^]P;
- per dar corso al riconoscimento della 6[^]cat. operai si terrà conto di una anzianità di appartenenza alla 5[^]P di 2 anni.

4.9.2 SUPERMINIMI

I fattori di valutazione che i capi applicano per il riconoscimento degli aumenti di merito sono i seguenti: competenza specialistica, analisi e sintesi, iniziativa, autonomia, responsabilità, conoscenza di altre aree, organizzazione. Tali fattori non sono ponderati.

4.9.3 STRAORDINARIO 8 CAT.

Nella determinazione della gratifica al personale di 8[^]cat. (e 8[^]R) si tiene conto anche di prestazioni straordinarie ed eccezionali.

4.9.4 VIGILIA DI NATALE

A completamento di quanto previsto dagli accordi del 19/6/85 in tema di orario di lavoro e calendario annuo, resta inteso che in caso di future concessioni contrattuali in materia di riduzione di orario di lavoro oltre le 48 ore già definite, il trattamento consuetudariamente applicato in azienda per la vigilia di Natale si intenderà assorbito, fino a concorrenza, in dette concessioni.

4.9.5 INFORMATIVA SUI CARICHI DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto con la nostra del 12/3/81 si precisa che l'informativa sui carichi di lavoro verrà fornita, anche verbalmente alle RSA ogni 4 mesi per il quadrimestre successivo.

4.9.6 ASSICURAZIONE MALATTIE IN TRASFERTA ESTERA

L'Azienda sta espletando una indagine presso compagnie assicuratrici per verificare la fattibilità di una assicurazione per malattie professionali contratte all'estero e non previste dalla legislazione italiana.

Nel caso in cui non fosse possibile analogo copertura assicurativa a quella prevista dalla legislazione italiana, l'Azienda attuerà forme di copertura assicurativa a rischio.

4.9.7 INIZIATIVE SOCIALI

4.9.7.1 Recupero tossicodipendenti

In relazione alle iniziative in atto a livello territoriale in materia di recupero dei tossicodipendenti, l'Azienda dichiara il proprio interesse per tali iniziative e la disponibilità ad adeguarsi a quanto verrà definito tra enti locali e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Qualora non si addivenisse a nessuna intesa in tale sede entro il 1985, la Direzione Aziendale si incontrerà con, le RSA per valutare iniziative di utilità aziendale sui tema in oggetto.

Per l'anno 1985 l'Azienda si dichiara disponibile a concedere un contributo "una tantum" ad una struttura^ che operi per il recupero dei tossicodipendenti, che verrà congiuntamente individuata e che dia garanzie di corretto utilizzo della somma. In attesa delle intese di cui ai pi-imi due capoversi l'Azienda si dichiara disponibile a gestire singoli casi che dovessero presentarsi.

4.9.7.2 Fondo assistenziale interno

L'Azienda si dichiara disponibile ad un incontro con i rappresentanti del fondo, i rappresentanti dei lavoratori e le Direzioni delle altre aziende aderenti al Fondo stesso al fine di verificare gli intendimenti e di concordare gli interventi necessari .