

**ACCORDO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO
PITTMWAY TECNOLOGICA SRL
- GRUPPO HONEYWELL -**

Sommario

<u>PREMESSA.....</u>	<u>2</u>
<u>PARTE I - ASPETTI NORMATIVI.....</u>	<u>2</u>
1. <u>INFORMAZIONE IN SEDE AZIENDALE E RELAZIONI INDUSTRIALI</u>	<u>2</u>
2. <u>LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....</u>	<u>3</u>
3. <u>FORMAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E INQUADRAMENTO.....</u>	<u>4</u>
4. <u>ORARIO DI LAVORO</u>	<u>5</u>
5. <u>FRUIZIONE DI FERIE E PERMESSI E GESTIONE ASSENZE</u>	<u>7</u>
<u>PARTE II - ASPETTI ECONOMICI.....</u>	<u>8</u>
6. <u>SERVIZIO MENSA</u>	<u>8</u>
7. <u>ELEMENTI RETRIBUTIVI LEGATI AL LAVORO SU TURNI.....</u>	<u>9</u>
8. <u>ELEMENTI RETRIBUTIVI A RICONOSCIMENTO ANZIANITA' AZIENDALE</u>	<u>9</u>
9. <u>PREMIO DI RISULTATO</u>	<u>9</u>
<u>PARTE III - NORME CONCLUSIVE E FINALI.....</u>	<u>11</u>

Ma Ceri *Scary* *h* *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *Eg* *[Signature]* *[Signature]*
RR

PREMESSA

Il contenuto dell'accordo di secondo livello tiene conto dello spirito dell'accordo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo recepito dal CCNL nonché della specifica realtà organizzativa di System Sensor Trieste, che fa parte della multinazionale americana Honeywell.

L'azienda e le RSU congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, concordano sull'importanza di mantenere relazioni positive ed improntate alla trasparente informazione, e si danno atto che il miglioramento continuo è elemento essenziale per la realizzazione e concretizzazione di opportunità di sviluppo dello stabilimento.

Lo scenario congiunturale di mercato e l'andamento generale dell'economia - oltre che una visibilità sempre più di breve periodo sull'andamento degli ordini - impongono una forte cautela nella formulazione di scenari futuri. Si conferma tuttavia che le priorità del Sito per favorire risultati positivi a medio-lungo periodo sono le seguenti:

- Eccellenza Operativa: l'Honeywell Operating System (HOS) è il modello di riferimento per il continuo miglioramento dell'Azienda e lo strumento per consolidare l'eccellenza del Sito sia nelle aree produttive che negli uffici. Nel progredire verso il raggiungimento della certificazione HOS GOLD assume inoltre sempre maggiore rilevanza l'interconnessione con i clienti e fornitori, sia esterni che interni al gruppo Honeywell.
- Politica di investimenti su nuovi prodotti e di aggiornamento e miglioramento di quelli esistenti. Attraverso gli strumenti NPI (New Product Introduction) e VPD (Velocity Product Development) risulta fondamentale raggiungere il mercato in tempi rapidi e con prodotti a valore aggiunto.
- Attenta gestione dei costi a sostegno della redditività del Sito.

Si conferma inoltre la vocazione di Trieste come un sito multi-business, operante sulle due Line of Business (LOB) GAS e Fire.

Il presente accordo si compone di una parte normativa e di una parte economica. Si applica a tutto il personale con qualifica di impiegato ed operaio, allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti ai risultati aziendali e definire le regole per una migliore organizzazione interna.

PARTE I - ASPETTI NORMATIVI

1. INFORMAZIONE IN SEDE AZIENDALE E RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sistema di relazioni industriali ha l'obiettivo di consentire un costante flusso di informazioni tra l'azienda, i dipendenti e le loro rappresentanze sindacali, di consentire la consultazione per le materie espressamente previste dal CCNL e dal presente accordo, oltre a fornire occasione di individuazione di nuove e migliori forme di confronto.

L'azienda fornirà alle RSU tutte le informazioni previste dal CCNL e dal presente accordo.

In aggiunta a tali obblighi, l'azienda avrà cura di informare le RSU dell'andamento aziendale presentando i risultati sulle principali metriche ed informerà le RSU, in incontri che avranno di norma cadenza mensile, dei cambiamenti che prevede di attuare nel futuro, degli eventuali progetti di innovazione in merito al lancio di nuovi prodotti, nuove tecnologie o nuove metodologie produttive qualora abbiano un impatto in termini di organizzazione del lavoro e di livelli occupazionali.



2

Obiettivo principale di tali incontri, oltre all'aggiornamento ed informazione sui risultati aziendali collegati ai premi di risultato, è consentire lo scambio di informazioni e segnalare reciprocamente opportunità di miglioramento dei processi esistenti.

Nel corso di tali incontri, almeno con periodicità trimestrale, l'azienda fornirà alle RSU il rendiconto delle ore straordinarie prestate per singolo reparto.

L'azienda avrà altresì cura di comunicare alle RSU ed alle segreterie, con cadenza almeno annuale, eventuali sostanziali modifiche nella struttura organizzativa direttiva e decisionale aziendale (intendendo come tali variazioni della forma organizzativa non delle persone che la compongono), la previsione di produzione per l'anno, gli eventuali progetti di innovazione in merito al lancio di nuovi prodotti, nuove tecnologie o nuove metodologie produttive.

Con periodicità annuale verrà inoltre fissato un incontro (di norma entro il 31/3) volto ad esaminare le azioni aziendali in tema di formazione e sviluppo professionale.

L'azienda, prima di disporre qualsiasi modifica agli attuali piani di orario di lavoro dei propri dipendenti, sia essa strutturale o temporanea, sia essa generale o di reparto/ufficio, consulterà le RSU con l'obiettivo comune di trovare un accordo.

In caso di controversie in merito all'interpretazione o all'applicazione del presente accordo, le parti concordano che il dialogo costituisce il primo strumento per addivenire ad una soluzione delle controversie stesse e pertanto gli sforzi saranno rivolti in via prioritaria ad individuare modalità per un confronto costruttivo.

2. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

2.1. TEMPO DETERMINATO

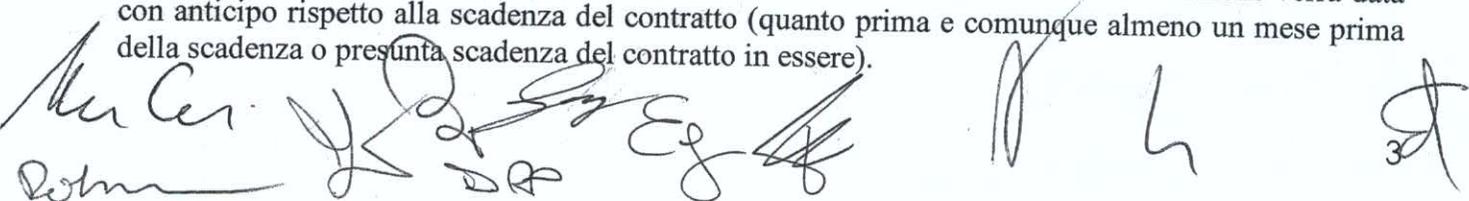
L'azienda, esaminata la proposta sindacale, nel confermare che il contratto a tempo indeterminato è la forma di rapporto di lavoro centrale ed opportuna per soddisfare le strutturali necessità produttive, ribadisce la posizione di ricorrere al lavoro a tempo determinato soltanto in presenza dei casi previsti dal CCNL e dalla legge e nel pieno rispetto delle finalità della legge stessa.

In caso di ricorso a lavoro a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico organizzativo o produttivo per lunghi periodi (ovvero contratto iniziale superiore ai 2 mesi) e che interessino almeno 4 persone, ovvero per un numero considerevole di persone (superiori alle 8) anche se per periodi più brevi, l'azienda consulterà le RSU, anche al fine di raggiungere un accordo, e presenterà loro le ragioni del ricorso al lavoro a tempo determinato.

Il personale diretto di produzione assunto a tempo determinato ed adibito alle mansioni di operatore assemblatore verrà inquadrato al terzo livello del CCNL, e godrà degli stessi benefici e condizioni contrattuali del personale a tempo indeterminato (compreso il premio di risultato).

Il personale assunto a tempo determinato riceverà adeguata formazione ed informazione in quanto a sicurezza sul lavoro e modalità di esecuzione della prestazione.

L'azienda si impegna a considerare le persone che hanno prestato la loro opera con contratto di lavoro a tempo determinato e con buone prestazioni per eventuali successive assunzioni (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato), valutando l'anzianità aziendale quale elemento importante anche se non conclusivo e, su richiesta delle RSU, presenterà ed illustrerà i criteri utilizzati per selezionare i candidati, nel rispetto della privacy dei singoli. L'azienda altresì comunicherà ai lavoratori assunti con contratti superiori ai tre mesi, eventuali possibilità di proroga del contratto o di essere nuovamente assunti con successivi contratti. Tale informazione verrà data con anticipo rispetto alla scadenza del contratto (quanto prima e comunque almeno un mese prima della scadenza o presunta scadenza del contratto in essere).



Per quanto attiene la durata massima dei contratti a tempo determinato (sia esso attivato in forma diretta o tramite somministrazione) ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'Azienda applicherà la normativa in vigore (che alla data di sottoscrizione del presente accordo prevede un massimo di 36 mesi indipendentemente dalla causale). Qualora la normativa dovesse subire modifiche, le parti si incontreranno per valutarne l'impatto.

Annualmente l'azienda presenterà alle RSU un'analisi sul ricorso al lavoro a tempo determinato nell'anno precedente ed illustrerà la previsione di ricorso al lavoro a tempo determinato per il periodo successivo anche al fine di consentire la verifica dell'applicazione del presente accordo.

2.2. LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

L'azienda si impegna a comunicare alle Agenzie per il Lavoro entro 48 ore dalla scadenza del contratto di lavoro l'eventuale proroga o la cessazione del contratto stesso.

Ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione verranno applicate a parità di qualifica e mansione le medesime condizioni economiche del personale assunto a tempo indeterminato.

3. FORMAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E INQUADRAMENTO

3.1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E INQUADRAMENTO

La struttura dei ruoli, la conformazione dell'organizzazione nonché dei processi aziendali sono funzionali alla efficienza organizzativa e sono la peculiare espressione della capacità imprenditoriale.

L'azienda, pur essendo disponibile ad accogliere e verificare le indicazioni fornite dalle RSU, utilizza i propri strumenti organizzativi per individuare e coordinare la progressione professionale e lo sviluppo di carriera.

Tutto ciò premesso l'azienda si impegna ad informare le RSU degli sviluppi professionali comunicando annualmente il numero di persone promosse da una categoria alla successiva in un incontro in cui le stesse RSU potranno segnalare e proporre casi da valutare per avanzamenti di carriera.

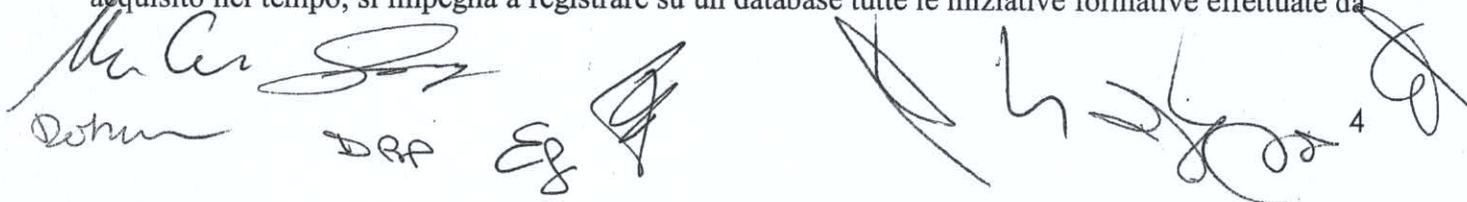
In quanto ad inquadramento per le diverse figure professionali, l'azienda farà riferimento alle declaratorie del CCNL e, su richiesta delle RSU informerà le stesse dei livelli di inquadramento corrispondenti alle diverse figure professionali dei dipendenti. Analogamente verranno condivise e approfondite su richiesta le mansioni svolte.

3.2. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E JOB ROTATION

La formazione è uno strumento per favorire la crescita delle lavoratrici e dei lavoratori e la prestazione organizzativa.

Al fine di fornire alle RSU visibilità quanto ad investimenti formativi (o percorsi formativi) l'azienda inviterà le RSU, di norma entro il 31/3, ad un incontro annuale sulla formazione per presentare i principali obiettivi formativi previsti nell'anno e per fornire informazioni sulla formazione erogata l'anno precedente (numero di ore, numero di persone coinvolte per reparto e reparti di appartenenza). In quella sede verranno presentate eventuali variazioni nel programma di inserimento al lavoro dei nuovi assunti e verrà svolta una verifica complessiva dell'applicazione del presente capitolo con particolare riferimento a quanto previsto sullo sviluppo professionale.

L'azienda inoltre, al fine di rendere esigibile da parte dei lavoratori il patrimonio formativo acquisito nel tempo, si impegna a registrare su un database tutte le iniziative formative effettuate da

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. Car', followed by 'DRP', 'EG', and a large, stylized signature. To the right of these, there are more signatures, including one that looks like 'L. B.' and another that is partially obscured by a large, sweeping stroke. A small number '4' is written at the end of the line of signatures.

ciascuna persona. Ogni dipendente potrà chiedere copia dei corsi effettuati e l'azienda provvederà a certificare la formazione firmando il documento dei corsi effettuati.

Inoltre, in quanto a diritto allo studio, si garantisce, quale miglior condizione rispetto al CCNL, l'innalzamento del limite massimo di assenze contemporanee accettate per frequenza di corsi di studio fino al 3,5%.

In materia di contenuti della formazione, l'azienda si impegna a formare tutti i dipendenti sulla sicurezza sul lavoro come previsto dalla legge e a fornire la formazione necessaria per poter svolgere i propri compiti in modo competente ed aggiornato professionalmente. Tra le modalità adottate dalla azienda vi sono anche le "Pillole di Sicurezza" comunicate settimanalmente, che hanno carattere informativo. Infine, in presenza di innovazione tecnologica, garantisce al personale coinvolto la formazione con un training specifico.

L'azienda si impegna a procedere annualmente ad una valutazione ed analisi delle postazioni aziendali in modo da verificare se eventuali innovazioni tecnologiche o modifiche nei processi possano rendere compatibili le caratteristiche degli operatori con l'allargamento delle mansioni ed il conseguente raggiungimento della polivalenza. In questi casi l'azienda organizzerà la formazione necessaria per consentire agli operatori generici di acquisire nuove competenze professionali e raggiungere la polivalenza.

Le parti si danno atto che la polivalenza è condizione necessaria ma non sufficiente per il passaggio al 4° livello professionale.

Dandosi atto che lo sviluppo professionale può esprimersi sia come accrescimento di competenze ed esperienze nel ruolo sia attraverso l'acquisizione di nuove e diverse mansioni (anche se equivalenti da un punto di vista di inquadramento), l'azienda si rende disponibile a valutare le richieste dei dipendenti interessati a maturare esperienze professionali in altri reparti, siano esse temporanee o permanenti.

I dipendenti interessati a nuove mansioni informeranno i loro diretti responsabili del loro interesse al cambio ruolo, ma non avranno bisogno della loro autorizzazione per comunicare direttamente a Risorse Umane la loro richiesta. Risorse Umane provvederà ad organizzare incontri individuali per conoscere gli interessi professionali dei dipendenti ed a registrare tali disponibilità in un apposito data base che sarà consultato dall'azienda anche al fine di valutare il coinvolgimento del dipendente in eventuali colloqui di selezione per ruoli compatibili con il profilo del candidato.

4. ORARIO DI LAVORO

4.1. FLESSIBILITA' IN ENTRATA

Ai dipendenti con qualifica di impiegato, per il personale inquadrato fino al 5° livello, ove il ruolo e le particolari modalità di esecuzione della mansione lo consentano, viene riconosciuta una flessibilità sull'orario di lavoro in ingresso nella misura massima di 10 minuti.

La flessibilità è intesa come possibilità di posticipare l'inizio dell'orario di lavoro nella misura pari alla flessibilità concessa, con necessità di recupero in giornata.

In ogni caso non potrà godere della flessibilità il personale con inizio orario di lavoro alle 9.00.

In particolare, considerata l'organizzazione del lavoro, non potrà essere riconosciuta la flessibilità di orario in entrata nei seguenti casi:

- personale di Produzione (turnista e giornaliero)
- personale con mansioni tecniche di supporto al processo di produzione (turnista e giornaliero)

Le parti si danno atto che l'esclusione dalla flessibilità potrà avvenire soltanto a livello di mansione e non di individuo.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky. There are approximately 10 distinct signatures visible.

4.2. DISCIPLINA DEI RITARDI

Per il personale di Produzione e con mansioni tecniche di supporto al processo di produzione l'azienda eviterà di comminare sanzioni di carattere disciplinare fino ad un massimo di 3 ritardi al mese non superiori ai 10 minuti.

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, tenendo in considerazione la possibilità di eventi imprevisti, l'Azienda eviterà di comminare sanzioni di carattere disciplinare per un massimo di 1 ritardo al mese fino a 60 minuti – inclusi gli eventuali 10 minuti di flessibilità (per un massimo di 6 eventi nell'anno).

Trattamento economico dei ritardi:

Ai soli fini della determinazione della quantità di tempo da computare ai fini del ritardo, le parti concordano di applicare, quale condizione di miglior favore rispetto al CCNL, la trattenuta (o recupero se autorizzato) nella misura esatta del ritardo, soltanto qualora i ritardi siano inferiori ai 10 minuti. Nei casi di maggior ritardo l'azienda utilizzerà il criterio previsto dal CCNL.

Eventuali recuperi potranno in ogni caso essere effettuati solamente qualora le condizioni di organizzazione del lavoro lo consentano e dietro autorizzazione del Responsabile.

4.3. CAMBI TURNO

L'Azienda riconosce ai propri dipendenti la possibilità di cambio turno tra Lavoratori con mansioni equivalenti. Sarà cura del lavoratore sostituito reperire il sostituto e comunicare in forma scritta la richiesta di cambio turno al proprio diretto superiore.

La sostituzione non potrà avvenire per periodi inferiori alla settimana, per ragioni legate alla necessità di rispettare i tempi di riposo tra una giornata lavorativa e l'altra.

Nel caso in cui per consentire la sostituzione si renda necessario un periodo di formazione, l'Azienda ne valuterà l'opportunità in relazione alla durata richiesta della sostituzione e alla complessità della formazione da erogare.

4.4. REGIMI ORARI PARTICOLARI E PART TIME

L'azienda valuterà con particolare attenzione le richieste di trasformazione a part time, cambi orario ed aspettative effettuate da dipendenti affetti da patologie che comportino i benefici della legge 104. L'azienda conferma altresì la disponibilità a concedere un miglioramento in quanto a tetto massimo del 3% per la concessione del lavoro a tempo parziale (art. 4 lett. B Sezione- Quarta Titolo I del CCNL 20/1/2008) garantendo 5 ulteriori trasformazioni rispetto alla soglia massima del 3% per richieste motivate dalle ragioni elencate nell'articolo citato (assistenza parenti, figli fino ai 7 anni, studio). L'azienda valuterà di accogliere richieste per altri motivi entro il limite massimo totale del 5% della forza lavoro.

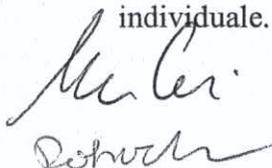
La durata della trasformazione sarà di massimo 12 mesi. Il part time così definito è prolungabile al perdurare delle necessità che hanno motivato la richiesta.

Le richieste di trasformazione e rinnovo dovranno pervenire con almeno 2 mesi di anticipo e l'azienda si impegna a rispondere entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Le richieste pervenute con maggior anticipo verranno raccolte ma non verranno esaminate fino a 2 mesi prima della decorrenza.

L'azienda, su richiesta delle RSU, darà informazione sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal dipendente.

4.5. ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Le parti concordano di adottare un orario settimanale di 39 ore utilizzando un'ora di ROL al venerdì. Le ore non fruite per assenza di intera giornata saranno a disposizione nel monte ore ROL individuale.


M. Ceri







5. FRUIZIONE DI FERIE E PERMESSI E GESTIONE ASSENZE

5.1. PREAVVISI E PERCENTUALI DI ASSENZA MASSIMA A GIORNATA

Le ferie e le ex-festività (32 ore annue) vengono fruita a gruppi di 4 ore

I ROL rimanenti – tolti quelli previsti per la riduzione orario - possono essere fruiti a ore.

Le assenze a titolo di ferie/ROL/ex festività/banca ore per giornata intera dovranno essere richieste con i seguenti preavvisi:

- 30 giorni in caso di richieste pari o maggiori a tre giornate
- 10 giorni in caso di giornate adiacenti a festività (incluso il lunedì in caso di festività cadenti al venerdì e viceversa) o comunque per richieste di due giornate
- 1 giorno in caso di richiesta di una giornata

Le richieste di assenza pari o superiori ai 3 giorni pervenute con maggiore anticipo rispetto a quanto sopra saranno raccolte ma non prese in considerazione che ad un mese dalla data di richiesta fruizione.

Nel caso in cui le ferie/ROL/ex festività/banca ore per giornata intera coincidenti in uno stesso periodo ed interessanti aree omogenee superassero la soglia di assenze per le stesse causali contemporanee del 25% (con una tolleranza del +/- 1%), la Direzione si riserva di autorizzare o meno la richiesta.

L'azienda pubblicherà la percentuale di contemporaneità raggiunta ogniqualvolta si avvicini alla soglia del 25% nonché nei periodi tradizionalmente preferiti per la fruizione delle ferie – giugno/settembre, pasquale, fine anno, ponti

Nelle aree omogenee compresa l'SMD (con esclusione della Produzione) a fronte della presentazione di un piano ferie condiviso le ferie potranno essere approvate indipendentemente dal preavviso (tenuto conto delle eventuali esigenze di sostituzione).

5.2. PREAVVISI E PERCENTUALI DI ASSENZA MASSIMA A ORE

La fruizione ad ore di PAR/ROL, così come le ore di banca ore o altre forme di recupero, sarà autorizzata fino alla soglia di assenza contemporanea del 5%. Le percentuali verranno calcolate sulle ore lavorabili. Recependo precedenti accordi, la richiesta, potrà essere effettuata per il giorno stesso entro la prima mezz'ora del turno di lavoro.

Nel comunicare le assenze per altri motivi (es. L.104 e donazione sangue), i dipendenti – ove possibile e compatibilmente con la natura stessa del permesso – informeranno l'Azienda con adeguato preavviso al fine di consentire una corretta organizzazione del lavoro.

5.3. BANCA ORE

Con la retribuzione del mese di Dicembre di ciascun anno verrà liquidata la quota di Banca Ore accumulata superiore al tetto di 40 ore. Le condizioni economiche per il pagamento della Banca Ore saranno quelle previste da CCNL. Le eventuali rimanenti ore (minori o uguali a 40) rimarranno a disposizione del dipendente per la fruizione nei mesi successivi.

5.4. FERIE COLLETTIVE

Entro il 31 marzo di ogni anno le parti si incontreranno per la calendarizzazione di chiusure collettive.



5.5. ASSENZE PER MALATTIA DI UN GIORNO (MALATTIA AUTOCERTIFICATA)

I dipendenti potranno assentarsi per singole giornate di malattia senza necessità di produrre certificato medico per un massimo di 5 volte l'anno (malattia autocertificata). Le 5 giornate saranno riproporzionate ai mesi di effettivo rapporto di lavoro.

In caso di prosecuzione dell'evento il dipendente dovrà produrre certificazione medica per l'intero evento senza intaccare il monte delle 5 giornate.

Non si può godere del beneficio:

- per più di un singolo giorno di malattia (nota: assenze per malattia al venerdì + lunedì sono considerate due giornate adiacenti)
- dopo o prima giorni di ferie/permessi per giornata intera
- dopo o prima giorni di assenza per altre causali (fatte salve CIG, malattia bambino, permesso sindacale)
- in caso di giornate adiacenti a festività (incluso il lunedì in caso di festività cadenti al venerdì e viceversa)
- nel caso in cui si sia già stati assenti per malattia 20 giorni nell'anno.

Nei casi di cui sopra sarà necessario produrre idoneo certificato medico a copertura dell'assenza.

Si ribadisce la natura di malattia dell'assenza e quindi la totale assoggettabilità dell'assenza alle norme previste dal CCNL all'articolo "trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro".

5.6. VISITE MEDICHE

I permessi retribuiti per visita medica corrispondono a 20 ore annue.

I dipendenti potranno ricorrere a tale monte ore anche per le visite mediche dei figli minori.

Per poter godere di tali permessi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione.

I permessi potranno essere fruiti a gruppi di massimo quattro ore senza necessità di specificazione dell'orario sul certificato di visita medica. Per permessi superiori alle 4 ore si richiede chiara indicazione dell'orario di inizio e fine della visita.

PARTE II - ASPETTI ECONOMICI

6. SERVIZIO MENSA

In materia di servizio mensa in natura, si conferma che l'intero costo del pasto è a completo carico dell'azienda.

Verrà corrisposta una indennità sostitutiva pasto pari a 5 euro per ogni turno serale lavorato, a compensazione dell'assenza del servizio mensa in natura durante la pausa pasto serale.

L'azienda corrisponderà l'indennità sostitutiva mensa anche qualora per ragioni tecniche non sia possibile erogare il servizio in natura a quanti abbiano diritto ad usufruirne.

L'indennità sostitutiva non è cumulabile con il godimento del pasto (i lavoratori nel turno pomeridiano non possono usufruire del pasto a carico azienda all'ora di pranzo).

Si matura il diritto a ricevere il pasto a carico aziendale, o l'indennità sostitutiva, nelle giornate di effettiva presenza lavorativa e qualora il contratto di lavoro individuale preveda un orario superiore alle 6 ore giornaliere.

I dipendenti che non maturino il diritto a ricevere il pasto a carico azienda o che lavorino nel turno pomeridiano, potranno usufruire del servizio mensa per il pranzo acquistando a loro intero carico un buono (senza alcun contributo aziendale).



Le parti condividono l'importanza di un serio controllo sulla qualità del servizio mensa ed avvieranno a tal fine una serie di specifici incontri (commissione mensa) volti a determinare le modalità di controllo e sorveglianza effettivamente praticabili.

7. ELEMENTI RETRIBUTIVI LEGATI AL LAVORO SU TURNI

Indennità per lavoro in turno

Si conferma l'elemento retributivo erogato a titolo di indennità per lavoro in turno.

L'indennità viene corrisposta per ogni giorno intero lavorato su turno nella misura di 1 euro lordo per i turni al mattino (con inizio alle ore 6) e di 2.5 euro lordi per i turni pomeridiani (con termine alle ore 22 dal lunedì al giovedì ed alle 19.30 il venerdì).

Maggiorazioni lavoro notturno

Recependo i precedenti accordi, ai lavoratori turnisti si applicheranno le maggiorazioni previste da CCNL sulle ore di lavoro svolte in orario notturno nella misura forfettaria di 39 ore mensili. Tale voce verrà comunque riconosciuta nei casi di sospensione temporanea del turno per decisione unilaterale aziendale.

8. ELEMENTI RETRIBUTIVI A RICONOSCIMENTO ANZIANITA' AZIENDALE

8.1. PREMIO FEDELTA'

Recependo i precedenti accordi, l'azienda riconoscerà un premio una tantum di 150 euro lordi al compimento dei 10 anni di anzianità ed un ulteriore premio di 150 euro al compimento dei 20 anni di anzianità. Tale premio verrà corrisposto nel mese di marzo dell'anno successivo a quello in cui ricorrono i 10 od i 20 anni di assunzione.

8.2. INDENNITÀ DI PENSIONAMENTO

Recependo i precedenti accordi, l'azienda corrisponderà una indennità pensionamento nella misura di 100 euro lordi al mese dal momento di presentazione della lettera di dimissioni per pensionamento e fino al momento di effettiva cessazione dal servizio. Tale indennità potrà essere corrisposta per un massimo di 4 mesi, a prescindere dalla effettiva durata del periodo di preavviso.

9. PREMIO DI RISULTATO

Le metriche (o parametri di risultato) considerati da Honeywell per la valutazione della prestazione del sito sono:

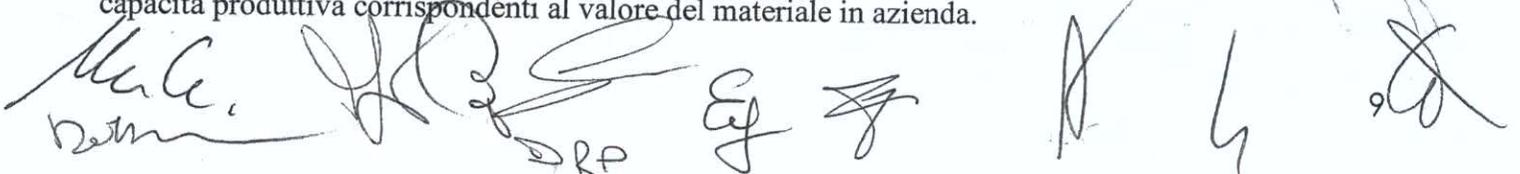
TCIR (Total Case Incident Rate): indice che esprime il numero di infortuni registrabili secondo i criteri Honeywell.

OTTR (On Time To Request): indice che esprime il numero di ordini evasi puntualmente, cioè il numero di spedizioni puntuali rispetto alla data di richiesta del cliente evidenziata nell'ordine (inteso come insieme delle righe che lo compongono)

PPM (Parts per Million): numero di parti (cioè pezzi) difettosi su 1 milione di pezzi consegnati.

CONVERSION COST: è l'indice della produttività, cioè della capacità di essere sul mercato producendo a costi competitivi. Rappresenta l'incidenza sul fatturato dell'insieme dei costi necessari per trasformare la materia prima in prodotto finito. E' espresso in percentuale sulle vendite della controllante svizzera Life Safety Distribution A.G. di tutti i codici (sia Fire che Gas) afferenti a Trieste.

DOS (Days of Supply): livello di stock di magazzino (inventario) espresso in numero di giorni di capacità produttiva corrispondenti al valore del materiale in azienda.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Marta', followed by a large, stylized signature, and then several smaller initials and signatures, including one that looks like 'RP' and another that is a simple 'L'.

9.1. TABELLA DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Il premio pagabile viene determinato considerando il rapporto tra i risultati conseguiti e gli obiettivi annuali aziendali fissati in AOP (cioè i target aziendali).

Il risultato del 100% si ottiene al raggiungimento degli obiettivi fissati per quell'anno.

Il premio viene pagato in funzione dei risultati sulle singole metriche, ciascuna delle quali ha un peso sul totale del premio.

Ci sono 6 classi di premio pagabili in funzione delle diverse classi di risultato. L'esatta tabella di pagamento è riportata in allegato al presente accordo (Allegato 1. Classi di pagamento del premio)

9.2. VERIFICA

Le parti si danno atto che ritengono i target aziendali come raggiungibili sulla base della capacità della organizzazione come emersa in passato e come prevedibile per il futuro.

Ove, per cause diverse, si verificasse la possibilità di scostamenti da detti obiettivi, le parti si convocheranno tempestivamente per valutare ed affrontare i problemi sorti e tutte le possibili conseguenze. Anche in assenza di particolari scostamenti, si terranno incontri di aggiornamento sull'andamento degli indici con cadenza di norma mensile.

9.3. CRITERI DI MATURAZIONE E PAGAMENTO

Il premio viene pagato con lo stipendio del mese di giugno a tutti i lavoratori in forza al 1/6 dell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce e che siano parte dell'organizzazione System Sensor di Trieste.

Il premio di risultato maturabile ed erogabile è da ritenere, per comune volontà delle parti, già onnicomprensivo di tutti gli istituti retributivi e pararetributivi indiretti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la tredicesima mensilità, la gratifica natalizia, le ferie/par..., ed è escluso dalla retribuzione utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Lavoratori con contratto a termine

Le parti concordano che venga corrisposto a quanti in forza nella finestra compresa tra l'1/6 e il 1/9 il premio di risultato relativo all'anno precedente in relazione ai mesi di effettivo lavoro prestato anche se con diversi rapporti di lavoro a tempo determinato e/o somministrato (con il criterio del riproporzionamento ai mesi effettivamente lavorati). Il premio verrà liquidato nel mese di settembre.

Pensionandi

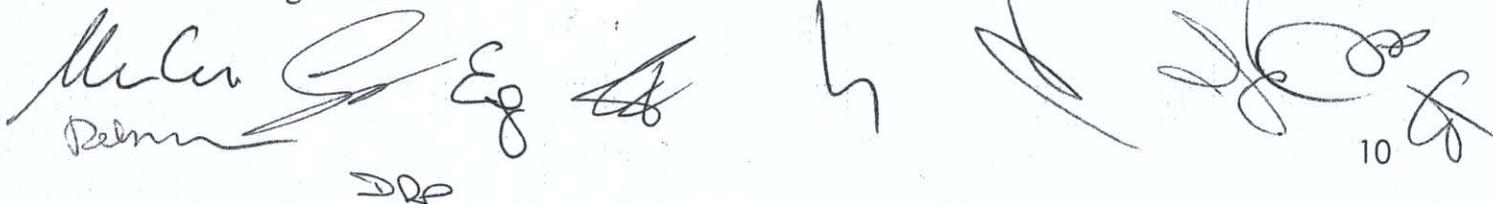
A quanti concludano il rapporto di lavoro per pensionamento al 31/12 dell'anno cui il premio si riferisce, l'azienda liquiderà il premio al momento della cessazione del rapporto di lavoro unitamente alle competenze finali (ratei) e facendo riferimento, ai fini della determinazione del premio lordo pagabile collettivo, ai risultati consolidati relativi all'ultimo mese disponibile (se non disponibile il dato annuo al 31/12 si pagherà con riferimento al 30/11).

In caso il rapporto di lavoro si risolva per pensionamento prima del 31/12 al dipendente verrà riconosciuta una quota di PDR straordinaria pari a 100 euro lordi per ogni mese effettivamente lavorato.

9.4. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio, determinato con i criteri di cui ai punti 9.1 e 9.3, viene liquidato ai singoli dipendenti in funzione della situazione individuale di presenza secondo i criteri sotto elencati.

Il premio verrà liquidato ai dipendenti in funzione delle assenze per malattia accumulate nell'anno secondo la seguente tabella:



GG assenza per
malattia/anno
Fasce pdr

<=5gg	da 6 a	da 9 a	da 11 a	da 16 a	da 20 in su
110%	8	10	15	19	0%

Riproporzionamento delle fasce: l'appartenenza alle fasce viene determinata in proporzione ai mesi di effettiva presenza al lavoro (esempio: un dipendente che ha lavorato 6 mesi appartiene alla fascia del 110% del premio se ha fatto meno di 2,5 giorni di assenza nel periodo lavorato).

Il conteggio prende in considerazione l'anno solare di riferimento.

Ai fini della determinazione del numero di giorni di malattia si escludono le assenze per:

- Ricovero ospedaliero (esclusa chirurgia estetica)
- Malattie professionali od infortuni se riconosciuti dall'INAIL.
- Day hospital in pazienti che se ne servano per terapie salvavita o in risposta a patologie certificate dal medico (no chirurgia estetica)
- Ricovero in strutture di cura e riabilitazione (se prescritte da un medico con finalità terapeutiche e solo e se in strutture, pubbliche o private, riconosciute dal servizio sanitario)
- Assenze legate a patologie croniche in soggetti disabili soltanto a fronte di certificazione medica prodotta dal medico curante di base attestante che l'evento di assenza (giustificato comunque con certificato medico di malattia) è riconducibile alla patologia origine della disabilità
- Assenze legate a patologie acute o ad eventi straordinari qualora la prognosi su evento unico sia superiore ai 10 giorni consecutivi e a fronte di presentazione di idonea certificazione medica.

Ai fini del pagamento del premio si utilizzerà il criterio dei mesi di effettiva presenza al lavoro. Nel calcolo dei mesi di effettiva presenza verranno considerate tutte le assenze come somma complessiva delle giornate singole di assenza utilizzando, ai fini della determinazione del numero di mesi da riproporzionare, il criterio usato per la maturazione di ferie e permessi. Dal calcolo delle assenze vengono escluse le seguenti voci:

- Ferie, ROL, ex festività, banca ore
- Permessi sindacali
- Donazione sangue entro il limite massimo di 4 giornate in un anno
- Legge 104
- Allattamento
- Malattia bambino
- Infortunio
- Malattia professionale

PARTE III - NORME CONCLUSIVE E FINALI

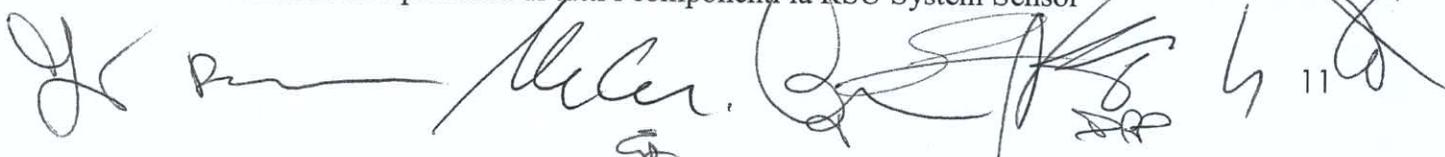
Il presente accordo ha l'obiettivo di rappresentare un testo unico sulle norme di secondo livello, pertanto annulla e sostituisce i precedenti accordi aventi ad oggetto gli stessi argomenti.

Il presente contratto integrativo entra in vigore al 01/01/2014 e avrà validità fino al 31/12/2017 e sarà applicato fino a nuovo accordo tra le parti.

Nel calcolo del Premio di Risultato per l'anno 2013 troverà applicazione il pre-vigente accordo (con la sola eccezione di quanto previsto al punto 9.1).

ITER DI APPROVAZIONE

L'approvazione del presente accordo viene effettuata mediante referendum aziendale certificato. Il referendum è condotto alla presenza di tutti i componenti la RSU System Sensor



Allegato 1. Classi di pagamento del premio

metrica	peso della metrica	in valore	RANGE 1		RANGE 2		RANGE 3		RANGE 4		RANGE 5		RANGE 6	
			Risultati rispetto AOP	% di pagamento premio	Risultati rispetto AOP	% di pagamento premio	Risultati rispetto AOP	% di pagamento premio	Risultati rispetto AOP	% di pagamento premio	Risultati rispetto AOP	% di pagamento premio	Risultati rispetto AOP	% di pagamento premio
qualità (PPM)	15%	360	fino al 80%	0,0%	80-94,99%	45,0%	95-99,99%	70,0%	100%	85,0% + del tgt	90%	120%	100%	
consegne (OTTR)	15%	360	fino al 90%	0,0%	90-94,99%	45,0%	95-99,99%	70,0%	100%	85,0% + del tgt	90%	120%	100%	
TCIR (=nr di incidenti)	3%	72	fino al 80%	0,0%	80-94,99%	45,0%	95-99,99%	70,0%	100%	100,0% + del tgt	100%	120%	100%	
DOS	18%	432	fino al 85%	0,0%	85-94,99%	45,0%	95-99,99%	70,0%	100%	85,0% + del tgt	90%	120%	100%	
CONV COST	30%	720	fino al 90%	0,0%	90-94,99%	10,0%	95-99,99%	70,0%	100%	85,0% + del tgt	90%	120%	100%	
parte fissa	19%	456	solo per questo range		fisso	450	fisso	450	fisso	450	fisso	450	450	
PDR AL 100% aop		2.400	2014-2017	550	1.073		1.811		2.113		2.207		2.400	
					RISULTATI RISPETTO AOP									
					PAGABILE SU SINGOLA VOCE (soltanto se il Conversion Cost supera il 100% del target)		PAGABILE SU SINGOLA VOCE (soltanto se il Conversion Cost supera il 105% del target)		PAGABILE SU SINGOLA VOCE (soltanto se il Conversion Cost supera il 105% del target)		PAGABILE SU SINGOLA VOCE (soltanto se il Conversion Cost supera il 105% del target)		PAGABILE SU SINGOLA VOCE (soltanto se il Conversion Cost supera il 105% del target)	

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature: *M. L. S. G.*
 - A signature: *Debra*
 - Initials: *RLP*
 - A signature: *[unclear]*
 - Initials: *[unclear]*

Handwritten mark: A stylized signature or mark.

L'esito del referendum è stato il seguente:

Aventi diritto al voto	358
Lavoratori presenti in azienda	281
Lavoratori votanti	228
Voti favorevoli	216
Voti contrari	12
Schede bianche/nulle	1

Il presente accordo è stato letto, confermato e sottoscritto in data 27 novembre 2013 dalle parti contraenti presso la sede della System Sensor Europe/Pittway Tecnologica srl.

Per System Sensor Europe/Pittway tecnologica Srl

Amministratore Delegato	Marco Corti
Responsabile Risorse Umane	Irina Stultus
Human Resources Generalist	Roberta Zimmermann

Per Confindustria Trieste

Responsabile Relazioni Sindacali	Alessandro Carta
----------------------------------	------------------

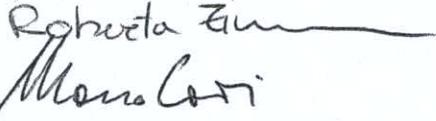
Per le RSU di System Sensor

RSU FISMIC	Sig. Enrico Pischianz
RSU FIOM	Sig. Massimiliano Bracco
	Sig.ra Paola Del Rosso
	Sig.ra Erika Innendorfer
RSU UILM	Sig.ra Elisa Gherdovic
	Sig.ra Valentina Simsig

Per le Organizzazioni sindacali provinciali

Il segretario provinciale FISMIC	Sig. Enrico Pischianz
Il segretario provinciale FIOM	Sig. Erika Innendorfer
Il segretario provinciale UILM	Sig. Antonio Rodà

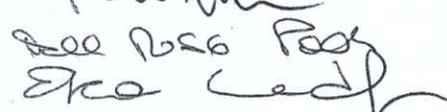
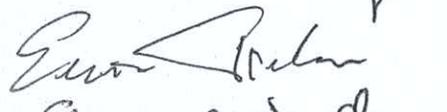
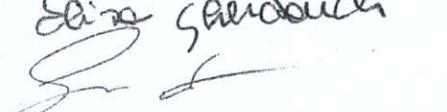
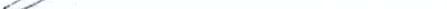
Per l'Azienda


Roberta Zimmermann

Marco Corti

Per Confindustria

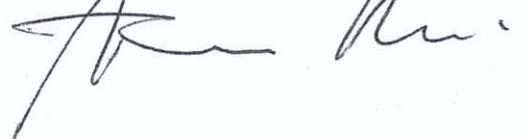


Per le RSU



Paola Del Rosso

Erika Innendorfer

Elisa Gherdovic


Per le Organizzazioni sindacali


Antonio Rodà

Erika Innendorfer

Enrico Pischianz