CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Roma, 25 settembre 2000

Oggetto: MAIA – I° CIA 20/9/2000

Alle FILCAMS Regionali

e Comprensoriali interessate

Alle RSU/RSA MAIA

L O R O S E D I

TESTO UNITARIO

Unitamente alla presente Vi trasmettiamo copia del testo del I° CIA MAIA sottoscritto in data 20 settembre 2000.

Le Federazioni Nazionali, la delegazione trattante e il coordinamento delle RSU considerano positivo questo risultato, in particolare perché il vissuto sindacale di questa azienda, fino ad ora, è stato caratterizzato soprattutto da continui cicli di crisi aziendale.

Quando le condizioni di mercato e di assetto aziendale lo hanno permesso, si è lavorato per consolidare la presenza sindacale in azienda, per migliorare le relazioni fra le parti e per migliorare le condizioni dei lavoratori.

Il CIA sottoscritto, risponde proprio a questo iter e completa con assoluto valore e dignità un percorso sindacale difficile.

Ora la parola passa ai fatti, alla attuazione delle norme e alla quotidiana gestione.

Ai delegati sindacali aziendali, che nel corso del negoziato hanno svolto un prezioso lavoro di collaborazione con la Federazione Nazionale, occorre assicurare tutta l'assistenza e la formazione necessaria per completare la loro esperienza e fornire loro gli strumenti di maturazione nel ruolo.

Si invitano i territori interessati ad assistere le strutture sindacali aziendali in fase di consultazione dei lavoratori per la approvazione del citato CIA.

Cordialità.

p/la FILCAMS-CGIL

All. 1 Conti Silvano

MAIA SpA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 20 09 2000

Tra la Maia SpA , rappresentata dal Dott. Gino Pagliaroli e dal Rag. Mario Ciarla assistiti dal Dott. A. Fiorenzoni e G. Zabbatino della Confcommercio da una parte e dall'altra dalle OOSS Nazionali rappresentate dai sigg. :

Ivano Corraini e Silvano Conti per la FILCAMS – CGIL

Mario Marchetti per la FISASCAT – CISL

Luigi Scardaone per la UILTUCS – UIL

Unitamente alle strutture territoriali e i delegati facenti parte della rappresentanza delle RSU – MAIA SpA , è stato raggiunto il seguente accordo .

PREMESSA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) tiene in considerazione i fattori di cambiamento derivanti dall'evoluzione tecnologica in atto che impone alta capacità professionale e applicazione della stessa con quella flessibilità che il mercato richiede e che il CCNL ha già contemplato .

Le parti concordano che solo prevedendo le variazioni del mercato e preparando le relative risposte, organizzative e formative , si può tendere all'eccellenza dei servizi da erogare alla clientela , per la soddisfazione della stessa e per i successi dell'azienda .

Le parti convengono , inoltre , che la valorizzazione delle risorse umane , a cui è stata dedicata buona parte della discussione contrattuale , assume rilevanza fondamentale e determinante per il raggiungimento degli obiettivi prefissati .

TITOLO I° - RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Diritti di informazione e verifica a livello Nazionale

Al fine di favorire lo sviluppo di relazioni positive , semestralmente (Maggio – Giugno / Novembre – Dicembre) tra la Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali FILCAMS – CGIL , FISASCAT – CISL , UILTuCS – UIL unitamente alle strutture territoriali e alle RSU , si terranno incontri di informazione , secondo quanto stabilito dal presente titolo .

A livello Nazionale gli incontri verteranno in termini preventivi e consuntivi sulle seguenti tematiche:
1. strategie aziendali ;
2. programmazione e sviluppo degli investimenti ;
3. dati occupazionali divisi per tipologie - geografiche - professionali - inquadramenti ;
4. ore lavorate ordinarie e straordinarie ripartite per singole unità ;
5. formazione preventiva e consuntiva ;
6. eventuali riorganizzazioni e/o ristrutturazioni ;
7. organigramma aziendale ;
8. bilancio aziendale completo ;
9. quanto definito dal CCNL del Terziario ;
10. quanto previsto al titolo III° del presente C.I.A. in tema di premio di risultato .

Art. 2 Diritti di informazione e verifica a livello territoriale e per filiale

Incontri a cadenza semestrale da tenersi tra la Direzione Aziendale e le strutture territoriali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e le RSU locali della singola filiale sulle seguenti tematiche:
1. dati previsti sulle tematiche dell'art. 1 disaggregabili ;
2. situazione di mercato e suoi effetti ;
3. organizzazione del lavoro ;
4. verifica accordi (CCNL/CIA) per le competenze territoriali ;
5. composizione organici disaggregati per: full-time, part-time, contratti di formazione e lavoro, contratti a tempo determinato, apprendistato, suddivisi tra personale maschile e femminile ;
6. interventi effettuati per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (Dlgs 626/94 e successivi) e relativi incontri con i RLS ;
7. programmi di formazione preventivi e consuntivi ;
8. quanto previsto in tema d'orari di lavoro agli artt. 24 e 25 del presente C.I.A.

In merito al diritto di informazione previsto agli Art. 1 e 2 l'Azienda si impegna a convocare preventivamente le parti qualora si verificassero cambiamenti organizzativi/tecnologici che abbiano riflessi sull'organizzazione del lavoro e/o sull'occupazione.
I dati potranno essere forniti preventivamente in forma scritta.
Il diritto di informazione potrà subire deroghe qualora vi siano reali motivi di riservatezza.

Art. 3 Ruolo e compiti a livello Nazionale

Le Federazioni nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL assistiti dalle strutture territoriali e dalle RSU sono titolari:
. della contrattazione integrativa aziendale, unitamente alle RSU ;
. dell'esercizio del diritto di informazione a livello nazionale ;
. del coordinamento delle azioni sindacali conseguenti l'applicazione degli accordi nazionali
aziendali.

Art. 4 Ruolo e compiti a livello territoriale/filiali

Oltre le materie demandate dal CCNL le segreterie territoriali e le RSU delle singole filiali, qualora una delle parti ne ravvisi la necessità, effettueranno confronti in merito alle seguenti materie:
. applicazione CCNL/CIA ;
. organizzazione del lavoro ;
. iniziative riguardanti l'ambiente, la salute e la sicurezza dentro e fuori l'ambiente di lavoro.

TITOLO II° DIRITTI SINDACALI

Art. 5 Funzionalità delle RSU

Al fine di assicurare maggiore efficacia alle relazioni fra le parti, le stesse convengono di dotare le RSU di un modello funzionale che assuma a sé il ruolo e le prerogative che l'accordo del 27/7/94 attribuisce alle R.S.U., unitamente alle Federazioni nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e alle Federazioni territoriali.

Quanto sopra , in particolare , al fine di assicurare una corretta attuazione dei seguenti punti :

- del II livello di contrattazione nazionale aziendale della Società MAIA ;
- dell'esercizio del diritto di informazione a livello nazionale ;
- del coordinamento delle azioni sindacali conseguenti agli accordi aziendali nazionali .

Art. 6 Agibilità sindacali

Si conferma quanto stabilito in materia dal CCNL del terziario e dagli accordi sindacali aziendali del 06 / 10 / 95 e 28 / 11/ 97 allegati al presente CIA di cui ne fanno parte integrante (Alleg. 1 e 2)

Art. 7 Scissione d'azienda

Le parti, a seguito dell'avvenuta scissione d'azienda,con accordo del 28 Luglio 1999, hanno inteso tutelare i livelli occupazionali, le relazioni fra le parti, i diritti sindacali e i

diritti individuali e collettivi in essere per i lavoratori. Pertanto, il predetto accordo, a tutti gli effetti attuativi, fa parte integrante del presente CIA come allegato 3.

Titolo III° PREMIO DI RISULTATO

ART. 8 - Parte istitutiva del premio di risultato

1) In coerenza con l'accordo tra le parti sociali del 23 Luglio 93, dal 2001 è istituita una quota di salario variabile connessa ai risultati aziendali, che remunera i livelli d'efficienza raggiunti per ciascun anno.
2) Al fine di determinare un costruttivo e motivante coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di più elevati livelli di efficienza e cogliere meglio le opportunità proposte dai mercati locali, il premio di risultato (salario variabile) sarà determinato su due livelli: A) generale d'azienda; B) locali .
3) Nell'ambito del modello di cui sopra, a livello generale sarà individuato un solo indicatore di produttività, mentre a livello locale saranno individuati due indicatori di efficienza.
4) Data la pluralità di indicatori previsti dal modello, è stata individuata una ponderazione che assegna alla parte generale i valori come da tabella A ed alla parte locale i valori come da tabelle B e C .
5) Gli indicatori e i relativi parametri da valere per la durata del presente C.I.A. sono previsti ai successivi articoli .
6) Ogni tre mesi la Maia comunicherà alle OO.SS. nazionali l'andamento dei parametri e analoga comunicazione sarà rivolta alle RSU e alle federazioni territoriali circa l'andamento dei parametri locali.

ART. 9 - Parte generale del premio di risultato

1) Le competenze salariali relative ai risultati raggiunti saranno erogate con la retribuzione del mese di Marzo successivo a ciascuno degli anni considerati. Pertanto, la prima erogazione della quota di salario variabile , riferita all'anno 2001 , avverrà nel mese di Marzo 2002.
2) La quota salariale conseguita sarà erogata a tutti i lavoratori , ad esclusione dei dirigenti , in servizio a tempo indeterminato , ai CFL e agli apprendisti in forza alla data del 31 Dicembre di ciascun anno .
a) Per gli apprendisti il salario variabile spettante sarà pari alla percentuale di retribuzione base percepita, secondo CCNL .
b) Per i lavoratori Part-time, la quota determinata sarà riproporzionata in base all'effettiva prestazione media annua.
c) Per i funzionari commerciali e gli assistenti dopo vendita , il premio verrà corrisposto al raggiungimento del valore di budget MAIA , fissato per ogni anno .
3) La quota salariale sarà erogata per ciascun anno:
a) Al 100% per coloro che alla data di erogazione avranno un'anzianità pari o superiore a 9 mesi al 31 /12 di ciascun anno .
b) Al 75% a fronte di un'anzianità compresa tra 6 e 8 mesi al 31 / 12 di ciascun anno .
c) Al 50% a fronte di un'anzianità compresa tra 3 e 5 mesi al 31 /12 di ciascun anno .
d) Al 25% a fronte di un'anzianità inferiore a 3 mesi al 31 /12 di ciascun anno .

4) Le quote salariali dovute saranno erogate come premio di risultato e non incideranno sul TFR né su alcun altro istituto contrattuale e che lo stesso rientra nella fattispecie del Art. 2 Legge 135 , del 23 –05- 97 , ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai contratti collettivi aziendali di II ° livello godono di particolari benefici contributivi .
5) Qualora entro il mese di marzo 2004 il presente contratto integrativo non sia stato ancora rinnovato , le parti, nei 30 giorni successivi s'incontreranno per esaminare i valori salariali corrispondenti ai parametri di ciascun indicatore da valere per l'anno indicato .
6) A fronte di eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali in sede locale o a livello generale, le parti s'incontreranno per verificare la compatibilità del modello di salario variabile e dei suoi contenuti con la situazione aziendale che si è determinata.
7) Qualora si registrassero, in vigenza del presente C.I.A., significativi scostamenti rispetto alle previsioni di budget , influenzate da decisioni strategiche, commerciali e organizzative assunte dalla Maia e/o dai fornitori MAIA , le parti s'incontreranno per valutare gli effetti relativi sul modello di salario variabile e per assumere le determinazioni del caso.

Art. 10 - Indicatore generale – Budget di fatturato -

1) L'indicatore generale preso a riferimento per l'erogazione della relativa quota salariale è la variazione % del fatturato globale Maia, depurato dall'eventuale fatturato intercompany (Macchine Industriali Maia - Maia) , come risulta dai bilanci fiscali per gli anni di riferimento 2001 – 2002 – 2003 , rispetto al budget secondo i seguenti parametri:

Tabella A

Variaz. in % **sul budget**	**Anno 2001** **Salario** **Lire .000 Euro**	**Anno 2002** **Salario** **Lire .000 Euro**	**Anno 2003** **Salario** **Lire .000 Euro**
Da - 3 a -1,5	150	77,469	18092,962200103,291
Da – 1,4 a 0	180	92,962	200103,291225116,203
Da 0 a +1,5	250	129,114	275142,026300154,937
Da +1,6 a + 3	300	154,937	360185,924420216,912
	500	258,228	600309,874675348,608

Da +3,1 a + 4,5			
Da +4,6 a + 6	575	296,963	650335,697750387,343
Da +6,1 a +7,5	625	322,786	725374,431825426,077
Oltre 7,5	700	361,520	800413,166900464,811

2)

Le parti, entro il mese di Febbraio di ciascun anno, s'incontreranno per la verifica del budget di fatturato proposto dall'azienda per l'anno di riferimento.

3) Nella formulazione della previsione di fatturato, la Maia terrà anche conto, indicativamente, dei seguenti fattori:
a) L'andamento del mercato di riferimento negli ultimi anni ;
b) i parametri economici generali previsti per l'anno ;
c) eventuali determinazioni governative che possono influenzare il mercato di riferimento ;
d) la posizione e i comportamenti della concorrenza ;
e) le variazioni dei costi del prodotto ;
f) eventuali variazioni nelle linee di prodotto commercializzate ;
g) l 'assetto organizzativo e occupazionale dell'azienda e delle rispettive filiali ;
h) il fatturato raggiunto l'anno precedente .

Art . 11 - Indicatore locale – Giorni medi di incasso – (GMI) –

1) Esprime la media dei giorni di incasso per forniture di ricambi e manodopera e rappresenta il tempo medio intercorrente tra la fatturazione della prestazione e l'incasso .
2) La media è espressa su base annua .
3) L'erogazione delle quote di salario variabile avverrà sulla base dei seguenti parametri :

Tabella B

Variazione **GMI**	**Anno 2001** **Salario**	**Anno 2002** **Salario**	**Anno 2003** **Salario**

	Lire .000 Euro	Lire .000 Euro	Lire .000 Euro
Da 125 a 115	180	92,962	18092,96218092,962
Da 114 a 105	200	103,291	200103,291200103,291
Da 104 a 95	230	118,785	230118,785230118,785
Da 94 a 90	285	147,190	285147,190285147,190
Da 89 a 85	340	175,595	340175,595340175,595
< a 85	400	206,583	400206,583400206,583

- Per la sede si considererà la media generale .
- Per i centri operativi di FR – PZ – FG viene considerato il risultato della filiale di competenza (RM – CE – BA) .

Art . 12 - Indicatore locale - Sospeso ordini di lavoro - (SOL)-
1) Il coefficiente scelto è sensibile al valore del sospeso mensile degli ordini di lavoro .
2) Il coefficiente è espresso su base annua .
3) Il coefficiente è determinato dal rapporto tra la sommatoria dei sospesi mensili degli ordini di lavoro ed il fatturato da O L ottenuto nello stesso periodo.
Sommatoria Sospeso OL

Coefficiente = ---------- Fatturato (Ricambi da OL + Manodopera)

4) L'erogazione delle quote di salario variabile avverrà sulla base dei seguenti parametri:

Tabella C

Coefficiente di SOL	Anno 2001 Salario	Anno 2002 Salario	Anno 2003 Salario

	Lire .000 Euro	Lire .000 Euro	Lire .000 Euro
Da 2,40 a 2,30	120	61,975	12061,97512061,975
Da 2,29 a 2	150	77,469	15077,46915077,469
Da 1,99 a 1,70	165	85,215	16585,21516585,215
Da 1,69 a 1,40	180	92,962	18092,96218092,962
< a 1,40	200	103,291	200103,291200103,291

- Per la sede vale la media generale .

Art. 13 - Analisi del premio e ruolo delle parti
1) Nell'ambito di quanto previsto al punto 2) dell'articolo 10 che precede, alla presenza della delegazione delle RSU, le parti svolgeranno tutte le valutazioni di merito circa i risultati conseguiti annualmente dagli indicatori locali.
2) Al fine del raggiungimento degli obiettivi locali , stabiliti nel modello di salario variabile , le parti , a livello locale , attiveranno un adeguato confronto per identificare le azioni atte all'ottenimento del risultato migliore .

Art. 14 Premio di risultato per l'anno 2000

Per l'anno 2000 il parametro preso come riferimento per la determinazione del premio di produttività è il fatturato globale MAIA dell'anno 2000 come risulta dal bilancio fiscale MAIA.
La MAIA fornirà mensilmente l'andamento del fatturato globale, valore valido solo a fini indicativi.
Il premio di produttività sarà erogato a tutti i dipendenti presenti alla data del 31 Dicembre 2000 ad esclusione dei Dirigenti ed il pagamento con la voce Premio di produttività 2000 come determinato in appresso verrà retribuito sul cedolino del mese di Marzo 2001.
Le erogazioni avranno il seguente valore determinato in base al fatturato globale MAIA 2000:

Fatturato
superiore a mld. 340 fino a 345 mld. £ 250.000 lorde
" " 345 " 350 " " 300.000 "
" " 350 " 355 " " 400.000 "
" " 355 " 360 " " 550.000 "
" " 360 " 365 " " 900.000 "
" " 365 " 370 " " 1.000.000 "
" " 370 " 375 " " 1.100.000 "
oltre " 375 " 1.200.000 "

Per i funzionari commerciali e gli assistenti dopo vendita, il premio sarà corrisposto al raggiungimento dell'obiettivo di fatturato superiore a 350 mld.
Per i Part-time i valori determinati saranno riproporzionati in base alla effettiva prestazione oraria.
Per i lavoratori assunti successivamente il I Gennaio 2000 il premio annuale verrà corrisposto proporzionalmente ai mesi di anzianità nell'anno calcolati come previsto dal CCNL.
Quanto concordato è parte integrante del C.I.A.

Le parti convengono che il premio di produttività rientra nella fattispecie prevista dall'art. 2 Legge 23/5/97 N.135 ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai contratti collettivi aziendali di II livello godono di particolari benefici contributivi.

Si conviene altresì che gli importi di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto. Inoltre i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente nella determinazione degli stessi di siffatta incidenza.

Art. 15 Premio di assiduità

Le parti , con il presente C.I.A. , recepiscono il premio speciale assiduità , unilateralmente disposto dall'Azienda dal 1979 (allegato 4). Le comunicazioni istitutive e il regolamento del premio stesso sono allegate al presente contratto e ne costituiscono parte integrante . Le parti stesse confermano che il premio riguarda esclusivamente il personale in forza alla data del 28–02–2000 e che lo stesso è stato congelato dalla Azienda , con comunicazione del 28 - Gennaio - 2000 . (Alleg. 5)
Ad integrazione di quanto sopra si conviene quanto segue :
Il premio speciale assiduità sarà corrisposto a decorrere dal 01-10-2000 anche in caso di assenza per
permessi sindacali , ora / giornate di formazione aziendale , assenze dovute ad infortunio sul lavoro o in caso di malattie ospedalizzate o conseguenti a ospedalizzazione .

TITOLO IV° - PROFESSIONALITA' E FORMAZIONE

Art. 16 Commissione percorsi professionali

Per i percorsi professionali l'azienda ribadisce che per tutto il personale è stato applicato quanto previsto dal CCNL al capitolo " Classificazione del personale " . Va evidenziato però che nell'ambito delle attività aziendali esistono mansioni che non trovano una ben definita collocazione correlata alle declaratorie presenti nel CCNL .
Per tale motivo l'azienda ha emanato nel corso degli anni dei profili professionali di cui gli ultimi in data 05 05 1998 .

Premesso che l'evoluzione tecnologica , sempre più dinamica , esige immediate risposte soprattutto in relazione alle aggressività del mercato ed alla sempre maggiore competitività e che tale risposta può venire dall'evoluzione professionale delle risorse lavorative coinvolte , ciò comporta la necessità di armonizzare tale evoluzione professionale nell'ambito dei profili dei meccanici .

Pertanto, si costituisce una commissione paritetica con il solo compito di effettuare la citata armonizzazione proponendo alle parti stipulanti eventuali modifiche ai profili professionali allegati al presente contratto (Alleg. 6) .

La commissione , che terminerà i lavori entro il 31/12/2000 , sarà composta da rappresentanti dell'azienda e , per parte sindacale , da tre rappresentanti delle OOSS nazionali e da tre lavoratori MAIA .

Art.17 Formazione aziendale

La formazione viene programmata semestralmente dalle varie direzioni centrali in considerazione delle veloci evoluzioni tecnologiche ed alle esigenze dei vari processi aziendali .
Di tali programmi si darà informazione alle OOSS , le quali potranno dare eventuali suggerimenti .

Si discuterà congiuntamente degli eventuali piani di formazione finanziati con fondi statali e/o Comunitari nell'ambito dei denominati " Obiettivi principali " .

Gli obiettivi di tali piani sono i seguenti :
1. Accelerare l'adattamento della forza lavoro ai mutamenti industriali ;
2. accrescere la competitività dell'industria, dei servizi e del commercio ;
3. prevenire la disoccupazione migliorando le qualifiche della forza lavoro , sviluppando la flessibilità interna ed esterna e garantendo una maggiore mobilità professionale ;
4. anticipare e accelerare lo sviluppo di nuove mansioni e attività , in particolare di quelle ad alta intensità di manodopera ;
5. valutare e anticipare gli sviluppi del mercato del lavoro legati all'emergente società dell'informazione ;
6. sviluppare e sperimentare strategie che aiutino i lavoratori ad adattarsi alle nuove esigenze della società dell'informazione ;
7. sviluppare politiche che migliorino la competitività delle imprese ;
8. considerare l'impatto dei cambiamenti tecnologici sull'organizzazione del lavoro .

Art.18 Formazione RSU

Saranno effettuate per una rappresentanza delle RSU , nell'ambito di 8 ore annuali , azioni formative , stabilite congiuntamente con le OOSS nazionali , su temi aziendali (Amministrativi, finanziari , etc) al fine di facilitare la comprensione dei fenomeni organizzativi e di mercato.

TITOLO V° - INDENNITA'

Art.19 Indennità di mensa

A far data dal 01-10 - 2000 il buono pasto avrà valore di £ 10.000 per ogni giornata di presenza , con le stesse modalità già applicate nei precedenti accordi in materia (All . n°7)

Il buono pasto sarà di £ 7.000 se nella stessa giornata sono presenti altri rimborsi , o indennità forfettarie , per tale voce superiori a £ 8.000 .

Art. 20 Indennità di trasferta

In tema di indennità forfettarie da corrispondere ai meccanici e tecnici del Servizio Assistenza sono stabiliti , con decorrenza 01-10-2000 , i seguenti importi:

1. Trasferta temporanea in altra Filiale con permanenza minima di gg. 5 consecutivi : L. 25.000 lorde giornaliere.

2. Trasferta temporanea in altra Filiale con permanenza complessiva minima di gg. 8 nell'arco dello stesso mese : L. 20.000 lorde giornaliere.

Tali indennità sono riconosciute a meccanici e tecnici esclusivamente per attività lavorativa (restano escluse trasferte per formazione e attività similari) .
Tale indennità è concessa anche ad impiegati con livello non superiore al II°.
Si precisa inoltre che per Filiale s'intende tutto il territorio della filiale stessa compreso il territorio del Centro operativo di pertinenza .
3. Trasferta su navi in corso di navigazione in acque internazionali : L. 100.000 lorde giornaliere .

4. Lavoro su piattaforme marine con pernottamento sulla piattaforma : L. 50.000 lorde giornaliere .

5. Lavori su navi in porto o bacino , escluso pernottamento a bordo : L. 25.000 lorde giornaliere .

Art. 21 Reperibilita'

1. Reperibilità per assistenza centrali a ciclo continuo
ved. Com. 000405 del 14. 6. 99 (All. n° 8) : L. 350.000 lorde mensili

2. Reperibilità per assistenza centrali a ciclo continuo per più utenti ved. com. 000405 del 14. 6. 99 (All. n° 8) : L. 500.000 lorde mensili
3. Reperibilità meccanici durante il periodo di chiusura aziendale : L. 25.000 lorde per ogni giornata di reperibilità (escluso sabato e domenica) .
4. Cantieri all'estero : L. 80.000 lorde giornaliere
5. Inoltre si applicherà dal 01 01 2001 (salvo differimenti dovuti a motivi tecnici) agli attuali rimborsi forfettari , elencati nell'allegato n ° 9 , erogati in occasione di prestazioni tecniche esterne , quanto previsto dal D.L. 314 del 02 09 1997 e successive modificazioni .

CHIARIMENTO A VERBALE

A) Si esplicita che la reperibilità per assistenza a centrali a ciclo continuo si intende la disponibilità di intervenire entro massimo due ore dal ricevimento della richiesta da parte del cliente.
Oltre all'indennità saranno retribuite normalmente le ore effettive di lavoro ordinarie / straordinarie / notturno con un minimo di 4 ore incluso le ore di viaggio.

B) La reperibilità durante il periodo di chiusura totale dell'azienda è intesa come richiesta di intervento straordinario alla clientela ed è effettuata dal lunedì al venerdì . Le ore prestate durante la reperibilità saranno retribuite così come previsto dal vigente CCNL del terziario , in base alle singole fattispecie .

In caso di prestazione lavorativa effettuata , durante il periodo di reperibilità , ai lavoratori sarà riconosciuto , oltre le 25.000 già sopra evidenziate , quanto segue :

Le ore effettive di lavoro , con un minimo di 4 ore , con interruzione delle ferie per la sola ½ giornata ; in caso di prestazione superiore alle 4 ore ed inferiore alle 8 ore , l'Azienda procederà ad assorbire dal monte ore individuale dei permessi ex festività , le ore mancanti per il raggiungimento delle 8 ore giornaliere , ovvero 7 ore il Venerdì ; tale operazione si rende necessaria per il pagamento di una intera giornata retributiva .

Art. 22 Norme di sicurezza

La sicurezza sul posto di lavoro è una costante priorità aziendale ; la cultura della sicurezza è l'argomento quotidiano di tutti i reparti aziendali , in tale occasione si da atto al contributo dato in materia dai RLS .
L'azienda continuerà ad investire sia nelle realizzazioni concrete che nella formazione del personale , in modo particolare verso coloro che svolgono attività lavorativa anche presso i cantieri della clientela .

Art. 23 Norme di copertura rischi per le trasferte

L'azienda già da tempo ha stipulato con primarie compagnie assicurative due polizze per rischi extraprofessionali , rispettivamente per gli operai e per gli impiegati .
Dal 01 01 2001, l'indennità per il rischio in caso di morte , passa da 1,5 a 2 volte la retribuzione annua lorda.

TITOLO VI° ORARIO DI LAVORO E SISTEMI DI FLESSIBILITA'

Art. 24 Nastro orario banco ricambi e magazzino

L'Azienda, al fine di migliorare il servizio alla clientela, nell'ottica di una maggiore disponibilità della distribuzione ricambi, anticipando eventuali azioni della concorrenza, manifesta l'esigenza di attuare dall'1.6.2000 un ampliamento del nastro orario del banco

ricambi e magazzini - comune a tutte le filiali - attraverso l'utilizzo da parte del personale preposto di orari di lavoro sfalsati e sovrapposti secondo la seguente tabella:

ORARI DI LAVORO BANCO RICAMBI E MAGAZZINI

7.30 - 12.00 / 13.30 - 17.00
8.00 - 12.00 / 13.00 - 17.00
8.00 - 12.00 / 13.30 - 17.30
8.30 - 13.00 / 14.00 - 17.30
8.30 - 13.00 / 14.30 - 18.00
9.00 - 13.00 / 14.30 - 18.30
9.00 - 13.00 / 15.00 - 19.00

Gli orari di cui sopra sono validi dal lunedi al giovedi, mentre per la giornata del venerdi l'orario di uscita sarà anticipato di un'ora.
Al personale dei reparti sopra indicati, che effettuerà prestazioni lavorative dalle ore 18.00 alle ore 19.00 ovvero dalle 18.00 alle 18.30, sarà riconosciuta per tale ora/mezz'ora di prestazione ordinaria già compresa nella retribuzione mensile, la sola maggiorazione del 70% della paga oraria calcolata così come previsto dal vigente CCNL Terziario.

Il personale coinvolto, appartenente a tutte le filiali, risulterà composto da: A.V.B., Magazzinieri , e A.D.V. per complessive 40 unità circa, oltre i magazzinieri di sede.

Le OO.SS. Nazionali prendono atto di tale esigenza dichiarando che la stessa è compatibile rispetto alle tendenze di mercato con particolare riferimento alle attività organizzative concorrenziali delle aziende del settore.

A livello territoriale si conviene che le parti si confronteranno per dare pratica attuazione al nuovo nastro orario, verificandone eventuali ricadute.
Il presente orario rappresenta un modello di massima, lo stesso ha natura sperimentale con verifica semestrale .

Si allega inoltre , il verbale d'accordo del 27 11 97 riguardante le modifiche dell'orario per i magazzinieri della sede (All. n° 10)

Art. 25 Modello di orario per gruppi e per competenze

L'attività di assistenza, specie esterna, per il tipo di macchinario e clientela, si svolge principalmente in cantieri aperti e quindi condizionata per la durata dell'intervento dalle ore di luce disponibili. Anche l'attività dei cantieri è fortemente influenzata dalle condizioni meteorologiche diminuendo nei periodi invernali con un massimo invece nei periodi di tempo migliore, specie per quanto riguarda le precipitazioni atmosferiche .

Su base annua , l'assistenza MAIA si svolge all'esterno per più del 50% delle ore lavorate , raggiungendo picchi più alti in alcune unità operative ove questo tipo di attività è preponderante .

Per meglio rispondere alle esigenze esposte e per una maggiore soddisfazione della

clientela si rende necessario applicare la seguente articolazione dell'orario :

a) Meccanici

• Orario di lavoro attuale a 39 ore:
dal lunedi al giovedi 8-12 // 13-17
venerdi 8-12 // 13-16

Nel periodo dal 14 Maggio 2001 al 13 Luglio 2001 e dal 3 al 28 Settembre 2001, pari a 13 settimane:

• Orario settimanale pari a 43 ore:
dal lunedi al giovedi 8-12 // 13-18
venerdi 8-12 // 13-16

In questo periodo quindi saranno lavorate 4 ore x 13 settimane = 52 ore in più.
Le ore in oggetto verranno recuperate a gruppi di 3 ore e quindi per un periodo pari a 17 settimane nel periodo dal 26 Novembre 2001 a Marzo 2002 con un orario settimanale di 36 ore, così articolato:

• dal lunedi al giovedi 8-12 // 13-17
• venerdi 8-12

Ciò permette , inoltre , una migliore gestione del tempo libero da parte dei lavoratori , con riferimento alle giornate del Venerdi .
I lavoratori coinvolti nel programma di flessibilità saranno individuati a livello territoriale dal Direttore della Filiale che ne darà comunicazione agli interessati e alle RSU .
Sempre a livello territoriale , se l'organizzazione del lavoro lo consente , si potrà stabilire che nel periodo con orario settimanale a 36 ore, anziché effettuare l'orario fino alle 12 del venerdi come sopra riportato, si potrà effettuare un orario con venerdi riposo ogni 2 settimane alternativamente fra i lavoratori di uno stesso gruppo . L'ora residua necessaria al raggiungimento delle 52 ore sarà recuperata in altro giorno.

b) Per quanto riguarda il personale eventualmente coinvolto, sempre dell'assistenza , con orario "impiegatizio" gli orari settimanali previsti saranno i seguenti :

nel I° periodo:
• Orario settimanale pari a 43 ore
da lunedi al giovedi 8,30 - 13 // 14,30 - 19
venerdi 8,30 - 13 // 14,30 - 17

Nel II° periodo :
• Orario settimanale pari a 36 ore
dal lunedi al giovedi 8,30 - 13 // 14,30 - 18
venerdi 8,30 - 12,30

Sempre a livello territoriale se l'organizzazione del lavoro lo consente si potrà stabilire

che nel periodo con orario settimanale a 36 ore , anziché effettuare l'orario fino alle 12,30 del Venerdi come sopra riportato , si potrà effettuare un orario con Venerdi di riposo ogni 2 settimane alternativamente fra i lavoratori di uno stesso gruppo .
L'ora residua necessaria al raggiungimento delle 52 ore verrà recuperata in altro giorno .
Anche in questo caso i lavoratori coinvolti nel programma di flessibilità saranno individuati a livello territoriale dal Direttore della Filiale che ne darà comunicazione agli interessati ed alle RSU .
Al termine del primo ciclo si valuteranno , congiuntamente alle OOSS , i benefici o gli eventuali problemi sorti e quindi confermare o modificare l'applicazione di quanto in oggetto per gli anni successivi .

I lavoratori interessati , di cui ai punti **a** e **b** del presente articolo , percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
A fronte di quanto sopra previsto verranno riconosciuti 50 minuti per ogni settimana di flessibilità (13 settimane) che andranno ad incrementare il monte ore dei permessi retribuiti , secondo le modalità di godimento contrattualmente previste .

Art.26 Settimana lavorativa dal martedì al sabato

In considerazione dell'espansione dei contratti di assistenza che comporta necessità di nuove assunzioni insieme ad impegni contrattuali ben precisi , si rende indispensabile nell'ambito dei nuovi assunti fissare la settimana lavorativa da martedi a sabato .

Tali lavoratori riceveranno una indennità di L. 300.000 lorde annue che sarà erogata in 12 quote mensili ; tale indennità non rientra in alcun istituto contrattuale , mentre rimane assoggettata agli oneri previdenziali e fiscali .

Il lavoratore che svolge nello stesso Centro Operativo attività lavorativa da Martedi a Sabato , fatta salva la fattibilità sul piano della fungibilità , ha la precedenza , su base volontaria , a coprire la settimana lavorativa resasi vacante nell'ambito del normale Turn Over di lavoratori con settimana lavorativa da Lunedi a Venerdi , nel qual caso il lavoratore perderà la relativa indennità .

Art. 27 Decorrenza e durata

Il presente contratto costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile ed assolve a tutti gli adempimenti delle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale .
Tale contratto decorrerà dalla data di sottoscrizione , salvo decorrenze particolari previste dai singoli articoli e avrà vigore fino al 31/12/2003 ; lo stesso potrà essere disdetto tre mesi prima della scadenza , con raccomandata A.R. , e rinnovabile a far data dall' 01/01/2004 .

Allegato n° 1

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6.10.95 si sono incontrate in Roma la Società MAIA rappresentata dai signori Caratelli e Ciarla

- FILCAMS-CGIL rappresentata dai sig.ri Russo e Cascetti
- FISASCAT-CISL rappresentata dal sig. Marchetti
- UILTUCS-UIL rappresentata dal sig. Malerba

ed il coordinamento sindacale nazionale MAIA composto dai Signori Pignotti, Chialastri, Saputo, Miranda, Franzese, Ramazzotti

per concordare quanto segue.

Le parti si danno atto della esigenza di costituire un coordinamento sindacale nazionale della Società MAIA, quale organismo che per il proprio livello di competenza assume a sé il ruolo e le prerogative che l'accordo del 27/7/94 attribuisce alle R.S.U., unitamente alle
Federazioni nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e alle Federazioni territoriali.

In particolare il coordinamento è titolare:

- del II livello di contrattazione nazionale aziendale della Società MAIA
- dell'esercizio del diritto di informazione a livello nazionale
- del coordinamento delle azioni sindacali conseguenti agli accordi aziendali nazionali.

Resta inteso che rimangono di competenza delle R.S.U. locali le problematiche di carattere sindacale locale unitamente alle Federazioni sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS competenti per territorio.

Il coordinamento nazionale della Società MAIA sarà così composto tra gli eletti delle R.S.U.

ROMA / MONTEROTONDO 3 , COSENZA 1 , CATANIA 1 , CASERTA 2 , BARI 1,
1 DA DEFINIRE, per complessivi 9 componenti.

Le nomine dei membri del coordinamento nazionale MAIA saranno decise e comunicate dalle Federazioni nazionali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS e sostituiranno immediatamente i precedenti componenti.

Per la pratica realizzazione delle funzioni attinenti ai componenti del coordinamento nazionale MAIA, la Società riconosce agli stessi le spese di viaggio, secondo le
norme aziendali già in vigore per l'attuale coordinamento, per un numero massimo di 4 incontri annuali.

Con riferimento a tali incontri le ore utilizzate saranno da considerarsi in aggiunta a quelle previste per l'espletamento delle funzioni di R.S.U..
Letto, confermato e sottoscritto

Allegato N° 2

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 28 Novembre 1997

TRA

per la Soc. M.A.I.A. S.p.A. i Sigg. Caratelli e Ciarla

E

per la FILCAMS-CGIL il Sig.Conti
per la FISASCAT-CISL il Sig.Pezzuolo
per la UILtuCS-UIL il Sig.Fargnoli

è stato sottoscritto il seguente accordo:

PREMESSO

- che in data 6-10-1995 è stato sottoscritto l'accordo per la costituzione del Coordinamento_ delle RSU della Soc. M.A.I.A.
- che in data 28-11-97 è stato sottoscritto l'accordo in materia di relazioni sindacali

Tutto ciò premesso

SI CONVIENE

che titolari delle attività negoziali e dei diritti d'informazione di livello nazionale, sono le Segreterie Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU Aziendali.

Si concorda altresì, a parziale modifica dell'accordo del 6-10-95, che il numero degli incontri del Coordinamento per i quali la Soc. M.A.I.A. riconosce le spese di viaggio ai Componenti dello stesso, è elevato a sei.

Inoltre si conviene di incrementare il monte ore permessi di 8 ore per i Componenti delle RSU, da utilizzare esclusivamente per una riunione straordinaria annua da realizzarsi presso una delle strutture di filiale o sede.

In concomitanza con il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale il monte ore annuo sarà incrementato di ulteriori 8 ore.

Con riferimento alle suddette riunioni delle RSU la M.A.I.A. riconoscerà esclusivamente le spese di viaggio in treno -2^ classe - o autovettura - almeno 2 persone, oltre alle eventuali maggiori spese necessarie per le provenienze dalle Isole.

Allegato n° 3

VERBALE DI ACCORDO

In data 28 luglio 1999 sono convenuti presso la Confederazione Generale Italiana del Commercio del Turismo e dei Servizi in Roma:

- per la MAIA SpA i Sigg. Caratelli, Ciarla, Pagliaroli , assistiti dal Sig.Fiorenzoni della CONFCOMMERCIO;

- per la FILCAMS-CGIL il Sig.Amoretti e il Sig.Conti;
- per la FISASCAT-CISL il Sig.Marchetti;
- per la UILTuCS-UIL il Sig.Scardaone

unitamente alle strutture territoriali ed i delegati facenti parte della rappresentanza delle RSU MAIA.

Premesso che la MAIA SpA ha comunicato alle OO.SS. in data 26 Maggio 1999 il programmato trasferimento d'Azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. e art. 47 legge 428 del 1990, che in data 28 giugno il Tribunale di Roma ha concesso l'omologa al progetto stesso che è quindi stato scritto al Registro Imprese e pubblicato per estratto in data 13 luglio sulla G.U., che un primo incontro si è tenuto presso la CONFCOMMERCIO l'8 luglio 1999 durante il quale la MAIA ha fornito le informazioni contenute nel progetto stesso, e che quindi si è convenuto di svolgere un secondo incontro in data 28 luglio 1999, l'azienda ha esposto le ragioni che hanno portato alla decisione della scissione aziendale, ragioni in appresso sintetizzate.

La MAIA accanto alle tradizionali macchine movimento terra del partner "storico" Caterpillar, commercializza anche i prodotti di altri fornitori attraverso un'apposita sezione convenzionalmente denominata "Linee Nazionali".

Le recenti evoluzioni di un mercato per sua natura molto competitivo mostrano un significativo incremento della domanda di cosiddette "piccole macchine" che, attualmente, vengono fornite alla società da un numero di fornitori diversi da Caterpillar.

La Caterpillar ha presentato una serie di nuove macchine che si pongono in diretta concorrenza con la maggior parte delle "piccole macchine" dei fornitori diversi da Caterpillar, già commercializzate dalla MAIA SpA.

Dette macchine saranno disponibili per la vendita in Italia a partire dall'ultimo trimestre del 1999.

Tenendo presente lo scenario economico testè descritto, la società si propone di raggiungere un duplice obiettivo:

a) cogliere le opportunità di sviluppo collegate all'incremento della domanda di "piccole macchine",
b) preservare i rapporti con i fornitori-chiave

sia per effetto dell'incremento di quote di mercato, attualmente basse, che per l'aumento in atto e prevedibile del mercato stesso.

Peraltro, va aggiunto che attualmente la M.A.I.A. SpA commercializza la linea dei carrelli per il sollevamento Hyster, completata da altri prodotti nel campo del sollevamento e della movimentazione, la quale presenta con i prodotti "linee nazionali" molte analogie in termini di organizzazione, di distribuzione e di assistenza alla clientela e che identifichiamo convenzionalmente con "linee carrelli".

A seguito quindi di un'attenta valutazione delle esigenze di organizzazione interna e della clientela, si ritiene di dover abbinare questi prodotti con quelli delle "linee nazionali", raggruppandoli così in un settore più ampio denominato "MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA", che si propone di presentarsi sul mercato con caratteristiche distintive rispetto alla situazione attuale.

Inoltre è stata colta l'opportunità di pervenire attraverso una separazione del ramo immobiliare, da un lato ad una più efficiente gestione degli immobili in questione e dall'altro ad una corretta utilizzazione economica, secondo criteri di autonomia e di mercato.

Non sono previste inoltre conseguenze sociali essendo mantenuto il livello occupazionale esistente al momento della scissione in quanto è stato conservato un equilibrato rapporto tra la forza lavorativa trasferita e l'organizzazione del lavoro.

Per le ragioni esposte non sono preventivate misure speciali per i lavoratori.

Le OO.SS. prendono atto di quanto esposto nella relazione aziendale e dopo ampia e approfondita discussione le parti convengono di addivenire al seguente accordo:

Gli accordi sottoscritti in materia economico - normativa con le OO.SS. firmatarie degli accordi in essere , conservano la loro validità anche nei confronti delle due nuove società formate, quali l'accordo relativo al ticket, agli scatti di anzianità, e alle relazioni sindacali, salvo quanto diversamente previsto nel presente accordo in merito all'ultimo argomento.

In particolare il premio di produttività previsto con l'accordo del 08/04/1999 erogato in base ai risultati per l'anno 1999, verrà corrisposto in pari misura e allo stesso titolo dalle tre società prendendo come fatturato quello totale della M.A.I.A. e della MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA dedotto l'eventuale fatturato tra le due società così come previsto dal citato accordo, il tutto verificato in un incontro congiunto da tenersi entro Febbraio 2000.

Si conviene di ridiscutere in relazione alla nuova situazione che si verrà a creare l'accordo relativo al coordinamento delle RSU.

Entro il 31/01/2000 le OO.SS. indiranno nuove elezioni delle RSU in tutte le unità produttive con numero di addetti superiori a 15 ove è necessario procedere al rinnovo; nella fase transitoria tra l'avvenuta scissione e il 31/01/2000, ovvero entro le elezioni delle nuove RSU, valgono le vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia.

Per le MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA l'unità di Roma e di Monterotondo viene considerata come unica unità produttiva a questo fine.

Nelle unità produttive con addetti superiori o uguali a 7 e inferiori a 16 verrà nominato un solo rappresentante sindacale che avrà compiti di rappresentanza sindacale unitaria con diritti e prerogative previste dallo Statuto per le RSA.

Per la regione Sardegna con le stesse prerogative verrà nominato un solo rappresentante sindacale.

Con le stesse prerogative verrà nominato un solo rappresentante sindacale per la società Gestione Immobiliare S.r.l.

L'azienda riconosce l'applicazione della Legge 300/70 a prescindere dai limiti numerici per le due società scisse, tale applicazione non include quanto regolamentato dal titolo terzo della Legge 300/70 sull'attività sindacale, articolo 19, in quanto già normato nel presente accordo.

Si conferma valido l'accordo relativo al diritto di informazione a livello nazionale anche per le MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA, e a livello territoriale per le unità produttive con almeno 10 dipendenti.

Le Parti si danno atto che la dinamica delle tutele sindacali, come derivanti dal presente accordo con particolare riguardo alle unità produttive con meno di 16 dipendenti, trae origine esclusivamente da diritti acquisiti dai lavoratori della Società scindenda.

La M.A.I.A. e le due società scisse si impegnano nei primi 3 anni a dare diritto di precedenza, nel caso di assunzione, al personale eventualmente in esubero a parità di professionalità richiesta, come estensione di quanto previsto dall'articolo 47 legge 428 del 29/12/1990.

L'assegnazione del personale alle due società scisse sarà eseguita con il criterio prevalente della mansione attualmente svolta nell'ambito dell'organizzazione aziendale nel rispetto delle linee sopra delineate, delle competenze professionali possedute e necessarie alle nuove società o in conseguenza delle consuetudini consolidate.

Il presente accordo adempie agli obblighi previsti in materia e pertanto le parti dichiarano esaurita la procedura prevista ai sensi della legge 428 del 29/12/1990 art. 47 .

Allegato n° 4

COMUNICAZIONE N. DEL 02.01.1979

DA DIVISIONE GESTIONE PERSONALE

A TUTTO IL PERSONALE

OGGETTO: Concessione di una indennità denominata " Premio Speciale Assiduità".

Questa Società comunica che ha stabilito di corrispondere al Personale dell'Azienda, ovunque dislocato, uno speciale riconoscimento alla produttività ed attaccamento aziendale, denominato "Premio Speciale Assiduità".

Restano esclusi da tale speciale riconoscimento i Sigg.ri Dirigenti, Sigg.ri Quadri, Sigg.ri Venditori, A.D.V. e loro coordinatori, poiché già godono di altro trattamento.

Le modalità per la corresponsione del "Premio Speciale Assiduità" sono le seguenti:

-Decorrenza: dall'1.1.1979.

-Corresponsione: con cadenza semestrale sui cedolini paga dei mesi di Marzo e Settembre di ciascun anno, considerando i dati maturati fino a Febbraio e Agosto precedenti.
Per gli importi da liquidare a Settembre i dati saranno quelli dei mesi di Marzo, Aprile, Maggio, Giugno, Luglio e Agosto. Per gli importi da liquidare a Marzo i dati dei mesi di Settembre, Ottobre, Novembre, Dicembre, Gennaio e Febbraio.

-Modalità per la determinazione dell'importo: base per la determinazione del premio sarà la retribuzione globale lorda giornaliera (un ventiseiesimo della retribuzione mensile) percepita al momento della corresponsione (con indennità di contingenza congelata al Gennaio 1979), intendendo comunque le seguenti voci componenti la suddetta retribuzione globale lorda: paga base nazionale; indennità di contingenza congelata ai valori del Gennaio 1979; scatti anzianità; assegno "ad personam", e non altro.

Sulla predetta retribuzione giornaliera si calcolerà una percentuale fissa del 6% (sei per cento) il cui ammontare moltiplicato per il numero delle effettive giornate di presenza al lavoro effettuate nel semestre precedente, determinerà l'importo complessivo da corrispondersi a Marzo e Settembre di ciascun anno a titolo di "Premio Speciale Assiduità".

Il premio in parola, non sarà computabile ai fini della 13a della 14a e dell'indennità sostitutiva di preavviso; mentre verrà riconosciuta come elemento assoggettabile alla prevista contribuzione assicurativa e previdenziale e concorrerà a maggiorare l'indennità di anzianità (o di liquidazione) nella misura prevista.

Distinti saluti.

Divisione Gestione
Personale

Allegato n° 5

COMUNICAZIONE UFF. PERS N. 000036 DEL 28/01/00

DA Direzione Gestione Personale

A TUTTO IL PERSONALE

OGGETTO: Premio speciale assiduità

Con decorrenza Gennaio 1979 la MAIA stabiliva la corresponsione di uno speciale riconoscimento di produttività denominato "Premio speciale assiduità".

Il criterio utilizzato per questa iniziativa Aziendale era rivolto alla soluzione di problemi interni esistenti in quegli anni e che nel tempo hanno trovato soluzioni sia per la mutata situazione economica esterna che per la diversa dinamica contrattuale.

In considerazione di quanto sopra e volendo conservare quanto di positivo fin qui acquisito, questa Società ha deciso di continuare l'erogazione del Premio speciale assiduità con lo stesso criterio legato alle giornate di presenza, fissando però definitivamente l'importo giornaliero per ciascun dipendente attualmente in forza, al valore in essere riportato nel cedolino di Marzo 2000, scadenza abituale di erogazione.

A disposizione per eventuali chiarimenti, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

M.A.I.A.S.p.A.
Direzione Gestione Personale

Allegato n° 6

MECCANICO ESTERNO/RESIDENTE

0) Rispetta le norme di sicurezza sul lavoro.

1) Capace di rappresentare la società nei confronti del cliente.

2) Capace di eseguire la richiesta ricambi per la riparazione, usando il sistema informatico (SIS) .

3) Disponibile a pernottare fuori sede per completare il lavoro assegnato.

4) Capace di eseguire i conteggi per la sua prestazione secondo le istruzioni ricevute dal Capo Base.

4a) Compila per ogni lavoro un rapporto di servizio ed almeno un SIMS adeguato al caso.
4b) Compila correttamente a fine lavoro le rese ricambi ed i moduli di intervento esterno.

5) Costantemente aggiornato sulle tecniche ricevute, fa presente eventuali sue necessità al proprio Capo Base.

6) Capace di usare l'attrezzature in modo corretto.

7) Capace di diagnosticare i guasti usando le attrezzature appropriate e sapendone interpretare i dati.

8) Capace di eseguire in modo autonomo le riparazioni necessarie.

9) Mantiene furgone e attrezzatura in ordine, fa presente se l'attrezzatura che restituisce sia in ordine e non fuori uso.

10) Capace di portare a compimento tutte le prescrizioni dei contratti di Assistenza, con soddisfazione del cliente.

- Meccanico esterno passato da Meccanico di base o nuovo assunto con almeno le capacità 1,2,3,4,4a,4b: V livello.
- Meccanico esterno proveniente dalla descrizione superiore o da Meccanico di base con esperienza per almeno cinque anni o già livello V per due anni o nuovo assunto di provata esperienza.

Capace di eseguire le operazioni 5,6,7,8,9, anche se parzialmente: IV livello.

- Permanenza in questo livello almeno 3 anni.
- Passaggio al III livello se capace di espletare tutte le mansioni descritte.

4 Febbraio 1998

MECCANICO BASE

---

0) Rispetta le norme di sicurezza sul lavoro.

1) *Capace di eseguire le operazioni di rimozione e installazione di qualsiasi complessivo della macchina senza l'aiuto del C.B.
*Capace di eseguire la riparazione dei complessivi che rimangono nella base.
* Capace di adoperare l'attrezzatura in modo corretto.
* Tiene in ordine la propria attrezzatura ed il posto di lavoro.
* Esegue la richiesta ricambi, per mezzo del sistema informatico (SIS).

*** Esegue correttamente tutte le operazioni relative al cambio lavoro su sistema informatico (Telebase).**

2) *Sa installare l'attrezzatura di prova ed eseguire la prova stessa riempendo l'apposito rapporto.

* Capace di usare la letteratura e di identificare le informazioni tecniche sul SIS.
* Rispetta i tempi di lavorazione.

3) Tutte le operazioni del punto 1) ma con l'aiuto del Capo Base o di altro meccanico più esperto.

- Nuovo assunto con diploma scuola professionale o 1 - 2 anni esperienza: V livello.
- Capace delle operazioni di cui al punto 3): livello V.

Permanenza in questo livello: almeno due anni.

- Capace delle operazioni di cui al punto 1): livello IV.

Può essere considerato per lavoro esterno con possibilità di passaggio di livello immediato dopo 5 anni di permanenza nel IV, quando abbia provata capacità di svolgere

le varie funzioni ed esegua il punto 2).
Può essere considerato per il passaggio al III livello dopo 4 anni se la sua_permanenza all'esterno in modo autonomo è superiore o pari a quella all'interno e se capace di eseguire i punti 3, 4, 4a, 4b, 7, 8, 9, 10 del meccanico esterno.

P R E M E S S E

- Se tra la situazione attuale e quella definita dalle norme si riscontra la necessità di eseguire più passaggi di livello, questi avverranno uno per volta in anni successivi.

- Il passaggio di livello non è automatico con il raggiungimento dell'anzianità richiesta che rimane però condizione indispensabile. Per eseguire il passaggio a livello superiore si deve verificare la capacità ad eseguire le operazioni richieste.

- Il passaggio di livello verrà preso in considerazione quando oltre le capacità specifiche richieste il dipendente abbia dimostrato:

. disponibilità ad eseguire lavori esterni su richiesta;
. disponibilità ad eseguire straordinario su richiesta;
. disponibilità a trasferimenti temporanei c/o cantieri e/o filiali.

La descrizione dei lavori caratteristici di ogni mansione e le norme relative sono state ricavate da descrizioni di massima già esistenti e dalle mansioni che normalmente nella MAIA si intendono collegate con i vari lavori.

L'intento è quello di creare delle definizioni chiare di lavoro, capacità e livelli in modo da superare eventuali differenze di interpretazione tra le persone e tra le filiali.

Non tutte le posizioni sono riscontrabili nelle varie filiali per le diverse organizzazioni di filiale.

4 Febbraio 1998

TECNICO ESTERNO/RESIDENTE - 2' LIVELLO (comun. del 05 Maggio 1998)

PREMESSA
In considerazione della sempre maggiore richiesta della nostra clientela per l'assistenza alle macchine presso il proprio cantiere o stabilimento, e della necessità di garantire l'aspettativa di qualità complessiva del mercato attraverso nostro personale qualificato, si è deciso di aprire il secondo livello ai tecnici del Servizio Assistenza Esterna (tecnici esterni) che abbiano già conseguito la qualifica del 3' livello.

L'eventuale passaggio al 2' livello sarà possibile per i tecnici in grado di dimostrare di aver acquisito specifiche professionalità e la verifica di tale acquisizione potrà avvenire anche mediante una prova teorica/pratica richiesta ai candidati.

PREREQUISITI

* Proviene dal 3' livello con un minimo di permanenza di 15 anni che si riducono a 10 anni se diplomati.
* Esegue correttamente e regolarmente tutte le mansioni descritte nel profilo del meccanico esterno/residente di 3' livello.
* Non sono pervenute lamentele giustificate sul lavoro eseguito e/o sul comportamento da parte della Clientela negli ultimi due anni.
* Non sono stati rilevati lavori ripetuti nell'attività degli ultimi due anni.
* In caso di gestione diretta di un parco clienti, non si rilevano lamentele relativamente alla gestione del Product Support di tale clientela.
* Capace di eseguire la richiesta ricambi per un determinato guasto da sistema informativo o cartaceo secondo quanto disponibile dal Costruttore.

PROFILO PROFESSIONALE

Vista la diversità di prodotti commercializzati dalla MAIA e quindi delle diverse professionalità richieste ai vari tecnici, si è deciso di indicare le specifiche conoscenze in funzione delle linee di prodotto curate.

TECNICO MMT CATERPILLAR

Il tecnico candidato al passaggio al 2' livello deve conoscere, utilizzare ed installare correttamente la seguente attrezzatura di prova, controllo e collaudo.

Al termine della prova con le attrezzature indicate, il tecnico dovrà essere capace di riempire il modulo previsto ed indicare ed eseguire le eventuali azioni correttive.

1. Cassetta prova motori e contagiri digitale.

2. Attrezzature di taratura sistemi di iniezione motori della serie :
3100 / 3200 / 3300 / 3400 / 3500.

3. Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore.

4. Collegamento del PC portatile ed uso dei programmi previsti da Caterpillar (ET, F.file, ecc.).
5. Rilevamento pressioni di funzionamento e registrazioni trasmissioni idrostatiche e power shift con cassette di prova, con PC portatile e con le eventuali altre attrezzature fornite dal Costruttore.

6. Rilevamento pressioni di funzionamento e registrazioni impianti idraulici escavatori.

7. Tarature impianti idraulici escavatori in funzione del martello da accoppiare.

8. Compilazione corretta modulo di check-up delle macchine.

Almemo 6 punti su 8 tra cui sicuramente i punti 2, 3, 4.

TECNICO MOTORI MARINI

Il tecnico candidato al passaggio al 2' livello deve conoscere, utilizzare ed installare correttamente la seguente attrezzatura di prova, controllo e collaudo.

Al termine della prova con le attrezzature indicate, il tecnico dovrà essere capace di riempire il modulo previsto ed indicare ed eseguire le eventuali azioni correttive.

1. Cassetta prova motori e contagiri digitale.

2. Attrezzature di taratura sistemi di iniezione motori della serie :
3100 / 3200 / 3300 / 3400 / 3500.

3. Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore.

4. Collegamento del PC portatile ed uso dei programmi previsti da Caterpillar (ET, F.file, ecc.).

5. Rilevamento pressioni funzionamento invertitori marini e registrazione degli stessi.

6. Esecuzione corretta e completa delle prove a mare dei motori marini ed attuazione delle eventuali azioni correttive.

7. Corretta compilazione del modulo specifico di prova a mare.

Almeno 5 punti su 7 tra cui sicuramente i punti 2, 4, 7.

TECNICO GRUPPI ELETTROGENI

Il tecnico candidato al passaggio al 2' livello deve conoscere, utilizzare ed installare correttamente la seguente attrezzatura di prova, controllo e collaudo.

Al termine della prova con le attrezzature indicate, il tecnico dovrà essere capace di riempire il modulo previsto ed indicare ed eseguire le eventuali azioni correttive.

1. Cassetta prova motori e contagiri digitale.

2. Attrezzature di taratura sistemi di iniezione motori della serie :
3100 / 3200 / 3300 / 3400/ 3500.

3. Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore.

4. Collegamento del PC portatile ed uso dei programmi previsti da Caterpillar (ET, F.file, ecc.).

5. Installazione e rilevamento delle prestazioni dei gruppi elettrogeni con l'uso di:
Pinza Amprometrica
Megahometro.

6. Controllo e registrazione della combustione dei motori a gas con l'uso delle varie attrezzature disponibili:
Analizzatore gas di scarico.

7. Corretto uso delle attrezzature tipo:
Boroscopio
Flowmeter
Blow-by
DDT

Almeno 5 punti su 7 tra cui sicuramente i punti 2, 4, 6.

Allegato n° 7

IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 1996 il giorno tre del mese di Ottobre, presso la Sede MAIA di Roma sono convenuti
- per la MAIA SpA i Sigg. R.Caratelli, M.Ciarla;
- per il Coordinamento Nazionale MAIA della RSU i Sigg. F.Chialastri , S.Ramazzotti , A.Pignotti , F.Franzese , G.Scalia , F.Miranda , N.Paccione e il Sig.Ciasullo in sostituzione del Sig.G. Saputo giusta comunicazione delle OO.SS.

PREMESSO

- che dal 1.1.76 e successivamente dal 1.10.81 la Soc.MAIA ha erogato a favore del personale dipendente sul cedolino paga prima un'indennità presenza mensa di L.1.500 e successivamente di L.1.000 articolata così come da comunicazioni aziendali dell'epoca;

- che in seguito ad una richiesta dei lavoratori portata all'attenzione della Direzione aziendale da parte del Coordinamento Sindacale Nazionale MAIA le parti hanno avviato un confronto sotteso ad ottimizzare tali erogazioni rispetto alla normativa vigente in materia;

- che la Soc.MAIA si è dichiarata disponibile ad esaminare la modifica normativa su tale istituzione sulla base dell'incidenza del costo complessivo delle erogazioni di cui trattasi;

- che il Coordinamento Sindacale Nazionale MAIA ha evidenziato la necessità di impostare la trattativa sulla base di un ulteriore incremento, rispetto a quanto dichiarato dall'azienda, data l'attuale oggettiva inadeguatezza degli importi erogati.

Tutto ciò premesso dopo ampia discussione e approfondito confronto, utilizzando anche documentazione aziendale messa a disposizione del Coordinamento nonché pareri tecnici di esperti in materia le parti hanno convenuto quanto segue:

1) La premessa è parte integrante ed essenziale del presente accordo.

2) A far data dal 1 Novembre 1996 verranno soppresse dai cedolini paga, di tutto il personale dipendente della Soc.MAIA, le voci economiche di cui in premessa.

3) In sostituzione di tali voci, dandosi le parti atto della natura innovativa e globalmente migliorativa del presente accordo, a far data dal 1 Novembre 1996 le parti addivengono all'istituzione di un buono-pasto articolato con le seguenti modalità:

Corresponsione di un buono pasto di L.6.000 per ogni giornata di presenza di almeno 4 ore. Il buono pasto erogato sarà di L.5.000 se nella stessa giornata sono presenti altri rimborsi per la voce vitto superiori a L.8.000.

Le parti convengono altresì di incontrarsi nuovamente in caso di modifica normativa che abbia effetto sulla regolamentazione del presente istituto per trovare, a parità di costo aziendale, soluzioni alternative. Le parti si incontreranno comunque a 12 mesi dalla data del presente accordo per esaminare e concordare il possibile miglioramento delle cifre ora decise e con l'obiettivo di raggiungere la cifra di 9.000 Lire giornaliere in un tempo ragionevole.

Le parti infine si danno reciprocamente atto che per la determinazione del presente accordo hanno tenuto conto della differente incidenza del precedente trattamento in essere sugli istituti contrattuali, rispetto a quanto concordato con la presente intesa.

DETTAGLI OPERATIVI

- Ai fini del computo delle presenze verranno conservati gli stessi criteri oggi adottati.

- Non costituiscono presenza naturalmente le assenze dal posto di lavoro a qualsiasi titolo (ferie, permessi retribuiti e non, malattie, ecc.).

- Il primo, il secondo e il terzo mese di applicazione verranno corrisposti tanti buoni pasto quante giornate lavorative sono presenti nel mese considerato.

- Dal quarto mese verranno conteggiati i giorni di presenza maturati nel primo mese e corrisposti i buoni corrispondenti e così via per ogni mese successivo.

- Eventuali conguagli negativi derivanti dagli anticipi già eseguiti nel mese precedente a quello di decorrenza del buono pasto e relativi alla vecchia disciplina non verranno recuperati.

- Per i lavoratori con contratto Part time il buono pasto viene convenzionalmente proporzionato in misura uguale per tutti a L.4.000 per ogni giornata di presenza.

La presente ipotesi di accordo viene ratificata in data odierna e verrà trasferita integralmente nel prossimo contratto integrativo di secondo livello . Roma 16 10 1996

Allegato n° 8

COMUNICAZIONE UFF. MR05 N. 000405 DEL 14/06/99

DA Sig. Mario Marvaso

A ----------
! TUTTE LE FILIALI !
! Att.ne Direttore di Filiale !
! e p.c. Ing.Caratelli / Ing.Borghese/ Dott.Avallone !
! Ing.Corsini / Sig.Ciarla !

OGGETTO: REPERIBILITA' MECCANICI PER ASSISTENZA CENTRALI A CICLO CONTINUO (centrali di cogenerazione o di energia).

REPERIBILITA' MECCANICI
==========

- In caso di reperibilità richiesta dal cliente e fatturata allo stesso, i meccanici designati dovranno essere muniti di telefono cellulare attivo durante l'orario di chiusura della MAIA (dalle 17.00 alle 08.00 dei giorni feriali e per tutte le 24 ore del sabato e domenica) oppure dovrà essere fornito un numero telefonico da usare per le richieste di intervento da parte della Clientela.

- Essere disponibili ad intervenire, su chiamata diretta del cliente, entro massimo 2 ore dal ricevimento della stessa.

Tale reperibilità sarà remunerata con lire 350.000 lorde mensili (o Lit.90.000 lorde settimanali in caso di un periodo di reperibilità inferiore a 4 settimane) in busta paga del mese successivo.

In caso esista più di un contratto che richiede la reperibilità degli stessi meccanici, la remunerazione passa a Lit. 500.000 lorde mensili.
Tale incremento è stato considerato viste le maggiori probabilità d'intervento.

In caso di effettuazione di un intervento durante il periodo di reperibilità, saranno retribuite normalmente le ore effettive di lavoro ordinario/straordinario/notturno con un minimo di 4 ore incluso le ore di viaggio.

M.Marvaso

Allegato N° 9

Colazione

Riconosciuta quando vi sia un precedente pernottamento fuori sede.
Il rimborso della colazione viene riconosciuto anche se la partenza avviene non oltre il normale orario di inizio lavoro.
Importo massimo L. 1.500.

Pranzo

Riconosciuto nei casi di permanenza fuori sede durante l'ora di intervallo prevista dal normale orario di lavoro.
Per il rimborso è richiesta la fattura. Nel caso il pranzo venga effettuato al sacco e quindi senza fattura, verrà riconosciuto un importo fino al massimo di L.15.000.

Cena

Riconosciuta solo quando vi sia pernottamento fuori sede.
Il rimborso della cena verrà corrisposto se il rientro in sede avviene dopo le ore 21 e tutte le ore siano state correttamente addebitate.
Per il rimborso valgono le stesse condizioni del pranzo.

Varie

Nel caso non vi sia pernottamento autorizzato l'importo massimo è di L. 3.000.
Nel caso si verifichi anche il pernottamento fuori sede per il completamento del lavoro di riparazione si potrà esporre nelle varie un importo massimo di L.12.000 invece che quello di L. 3.000.

Allegato n° 10

VERBALE DI ACCORDO

In data 27.11.97 sono convenuti in Roma:
Per la MAIA, unità produttiva di Roma i Sigg. Caratelli e Ciarla.
Per la RSU dell'unità produttiva di Roma i Sigg. Ottaviani, Ramazzotti, Pignotti, Asquini, Sburzacchi, Vaccarini, Batti, Chialastri, Corini.

E' stato sottoscritto il presente accordo:

PREMESSA

Al fine di migliorare l'evasione degli ordini provenienti dalle Filiali, la MAIA ha richiesto la possibilità di modificare l'orario di cinque magazzinieri a turno.
Con l'occasione l'Azienda è disponibile a venire incontro alla richiesta dei lavoratori del Magazzino ad effettuare un intervallo di pausa pranzo più breve.
Ciò premesso e considerando che l'organico del magazzino è composto da 16 unità, si è deciso di articolare l'orario su 3 turni così composti:

ORARIO "A" 8,30 - 13 // 14 - 17,30
Venerdi termina 16,30

ORARIO "B" 8 - 12 // 13 - 17
Venerdi termina 16

ORARIO "C" 10 -13 // 14 - 19
Venerdi termina 18

In pratica, tutti gli addetti eseguiranno a rotazione mensile i vari turni.
In particolare i gruppi verranno così composti da 6 persone per l'orario "A", 5 persone per l'orario "B", 5 persone per l'orario "C".

Durante i periodi di Ferie i turni di rotazione verranno sospesi e verrà mantenuto l'attuale orario fino alle ore 18, venerdi ore 17.

Su richiesta del lavoratore Sig.Evangelista, e con il consenso di tutti i lavoratori, lo stesso effettuerà sempre il turno "B".

Per tutti coloro che effettueranno l'orario "C", su richiesta delle RSU verrà riconosciuto l'orario disagiato e pertanto verrà retribuito 1 punto rendimento per ogni giornata lavorativa completata fino alle ore 19, calcolato al 70% della propria paga base straordinaria, sul cedolino del mese successivo.

La suddetta turnazione di orario è da considerarsi in via sperimentale.
Pertanto le parti si incontreranno non più tardi di 6 mesi dalla data del presente accordo, per verificare l'andamento dell'organizzazione e delle esigenze eventuali dei lavoratori.

L'azienda ribadisce l'opportunità di meglio razionalizzare la formazione dei lavoratori del magazzino sia dal punto di vista professionale che della sicurezza con la finalità di mettere in condizioni tutti i lavoratori del Magazzino di essere in grado di svolgere qualsiasi mansione sia necessaria nel reparto.

Le parti si incontreranno non più tardi di 12 mesi dalla data del presente accordo, per verificare l'andamento di tale formazione. Le parti si danno reciproco intento che nel caso si verificassero problematiche nell'organizzazione del lavoro o nella gestione dell'orario si incontreranno su richiesta.

Letto, confermato e sottoscritto.

(FIRME)

All. N° 1
VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6.10.95 si sono incontrate in Roma la Società MAIA rappresentata dai signori Caratelli e Ciarla

- FILCAMS-CGIL rappresentata dai sig.ri Russo e Cascetti
- FISASCAT-CISL rappresentata dal sig. Marchetti
- UILTUCS-UIL rappresentata dal sig. Malerba

ed il coordinamento sindacale nazionale MAIA composto dai Signori Pignotti, Chialastri, Saputo, Miranda, Franzese, Ramazzotti

per concordare quanto segue.

Le parti si danno atto della esigenza di costituire un coordinamento sindacale nazionale della Società MAIA, quale organismo che per il proprio livello di competenza assume a sé il ruolo e le prerogative che l'accordo del 27/7/94 attribuisce alle R.S.U., unitamente alle
Federazioni nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e alle Fedrazioni territoriali.

In particolare il coordinamento è titolare:

- del II livello di contrattazione nazionale aziendale della Società MAIA
- dell'esercizio del diritto di informazione a livello nazionale
- del coordinamento delle azioni sindacali conseguenti agli accordi aziendali nazionali.

Resta inteso che rimangono di competenza delle R.S.U. locali le problematiche di carattere sindacale locale unitamente alle Federazioni sindacali FILCAMS, FISASCAT e
UILTUCS competenti per territorio.

Il coordinamento nazionale della Società MAIA sarà così composto tra gli eletti delle R.S.U.

ROMA / MONTEROTONDO 3 , COSENZA 1 , CATANIA 1 , CASERTA 2 , BARI 1,
1 DA DEFINIRE, per complessivi 9 componenti.

Le nomine dei membri del coordinamento nazionale MAIA saranno decise e comunicate dalle Federazioni nazionali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS e sostituiranno immediatamente i precedenti componenti.

Per la pratica realizzazione delle funzioni attinenti ai componenti del coordinamento nazionale MAIA, la Società riconosce agli stessi le spese di viaggio, secondo le
norme aziendali già in vigore per l'attuale coordinamento, per un numero massimo di 4 incontri annuali.

Con riferimento a tali incontri le ore utilizzate saranno da considerarsi in aggiunta a quelle previste per l'espletamento delle funzioni di R.S.U..
Letto, confermato e sottoscritto

All N° 1.1
VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 28 Novembre 1997

TRA

per la Soc. M.A.I.A. S.p.A. i Sigg. Caratelli e Ciarla

E

per la FILCAMS-CGIL il Sig.Conti
per la FISASCAT-CISL il Sig.Pezzuolo
per la UILtuCS-UIL il Sig.Fargnoli

è stato sottoscritto il seguente accordo:

PREMESSO

- che in data 6-10-1995 è stato sottoscritto l'accordo per la costituzione del Coordinamento_ delle RSU della Soc. M.A.I.A.
- che in data 28-11-97 è stato sottoscritto l'accordo in materia di relazioni sindacali

Tutto ciò premesso

SI CONVIENE

che titolari delle attività negoziali e dei diritti d'informazione di livello nazionale, sono le Segreterie Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU Aziendali.

Si concorda altresì, a parziale modifica dell'accordo del 6-10-95, che il numero degli incontri del Coordinamento per i quali la Soc. M.A.I.A. riconosce le spese di viaggio ai Componenti dello stesso, è elevato a sei.

Inoltre si conviene di incrementare il monte ore permessi di 8 ore per i Componenti delle RSU, da utilizzare esclusivamente per una riunione straordinaria annua da realizzarsi presso una delle strutture di filiale o sede.

In concomitanza con il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale il monte ore annuo sarà incrementato di ulteriori 8 ore.

Con riferimento alle suddette riunioni delle RSU la M.A.I.A. riconoscerà esclusivamente le spese di viaggio in treno -2^ classe - o autovettura - almeno 2 persone, oltre alle eventuali maggiori spese necessarie per le provenienze dalle Isole.

All N° 2

VERBALE DI ACCORDO

In data 28 luglio 1999 sono convenuti presso la Confederazione Generale Italiana del Commercio del Turismo e dei Servizi in Roma:

- per la MAIA SpA i Sigg. Caratelli, Ciarla, Pagliaroli , assistiti dal Sig.Fiorenzoni della CONFCOMMERCIO;

- per la FILCAMS-CGIL il Sig.Amoretti e il Sig.Conti;
- per la FISASCAT-CISL il Sig.Marchetti;
- per la UILTuCS-UIL il Sig.Scardaone

unitamente alle strutture territoriali ed i delegati facenti parte della rappresentanza delle RSU MAIA.

Premesso che la MAIA SpA ha comunicato alle OO.SS. in data 26 Maggio 1999 il programmato trasferimento d'Azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. e art. 47 legge 428 del 1990, che in data 28 giugno il Tribunale di Roma ha concesso l'omologa al progetto stesso che è quindi stato scritto al Registro Imprese e pubblicato per estratto in data 13 luglio sulla G.U., che un primo incontro si è tenuto presso la CONFCOMMERCIO l'8 luglio 1999 durante il quale la MAIA ha fornito le informazioni contenute nel progetto stesso, e che quindi si è convenuto di svolgere un secondo incontro in data 28 luglio 1999, l'azienda ha esposto le ragioni che hanno portato alla decisione della scissione aziendale, ragioni in appresso sintetizzate.

La MAIA accanto alle tradizionali macchine movimento terra del partner "storico" Caterpillar, commercializza anche i prodotti di altri fornitori attraverso un'apposita sezione convenzionalmente denominata "Linee Nazionali".

Le recenti evoluzioni di un mercato per sua natura molto competitivo mostrano un significativo incremento della domanda di cosiddette "piccole macchine" che, attualmente, vengono fornite alla società da un numero di fornitori diversi da Caterpillar.

La Caterpillar ha presentato una serie di nuove macchine che si pongono in diretta concorrenza con la maggior parte delle "piccole macchine" dei fornitori diversi da Caterpillar, già commercializzate dalla MAIA SpA.

Dette macchine saranno disponibili per la vendita in Italia a partire all'ultimo trimestre del 1999.

Tenendo presente lo scenario economico testè descritto, la società si propone di raggiungere un duplice obiettivo:

a) cogliere le opportunità di sviluppo collegate all'incremento

della domanda di "piccole macchine",
b) preservare i rapporti con i fornitori-chiave

sia per effetto dell'incremento di quote di mercato, attualmente basse, che per l'aumento in atto e prevedibile del mercato stesso.

Peraltro, va aggiunto che attualmente la M.A.I.A. SpA commercializza la linea dei carrelli per il sollevamento Hyster, completata da altri prodotti nel campo del sollevamento e della movimentazione, la quale presenta con i prodotti "linee nazionali" molte analogie in termini di organizzazione, di distribuzione e di assistenza alla clientela e che identifichiamo convenzionalmente con "linee carrelli".

A seguito quindi di un'attenta valutazione delle esigenze di organizzazione interna e della clientela, si ritiene di dover abbinare questi prodotti con quelli delle "linee nazionali", raggruppandoli così in un settore più ampio denominato "MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA", che si propone di presentarsi sul mercato con caratteristiche distintive rispetto alla situazione attuale.

Inoltre è stata colta l'opportunità di pervenire attraverso una separazione del ramo immobiliare, da un lato ad una più efficiente gestione degli immobili in questione e dall'altro ad una corretta utilizzazione economica, secondo criteri di autonomia e di mercato.

Non sono previste inoltre conseguenze sociali essendo mantenuto il livello occupazionale esistente al momento della scissione in quanto è stato conservato un equilibrato rapporto tra la forza lavorativa trasferita e l'organizzazione del lavoro.

Per le ragioni esposte non sono preventivate misure speciali per i lavoratori.

Le OO.SS. prendono atto di quanto esposto nella relazione aziendale e dopo ampia e approfondita discussione le parti

convengono di addivenire al seguente accordo:

Gli accordi sottoscritti in materia economico - normativa con le OO.SS. firmatarie degli accordi in essere , conservano la loro validità anche nei confronti delle due nuove società formate, quali l'accordo relativo al ticket, agli scatti di anzianità, e alle relazioni sindacali, salvo quanto diversamente previsto nel presente accordo in merito all'ultimo argomento.

In particolare il premio di produttività previsto con l'accordo del 08/04/1999 erogato in base ai risultati per l'anno 1999, verrà corrisposto in pari misura e allo stesso titolo dalle tre società prendendo come fatturato quello totale della M.A.I.A. e della MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA dedotto l'eventuale fatturato tra le due società così come previsto dal citato accordo, il tutto verificato in un incontro congiunto da tenersi entro Febbraio 2000.

Si conviene di ridiscutere in relazione alla nuova situazione che si verrà a creare l'accordo relativo al coordinamento delle RSU.

Entro il 31/01/2000 le OO.SS. indiranno nuove elezioni delle RSU in tutte le unità produttive con numero di addetti superiori a 15 ove è necessario procedere al rinnovo; nella fase transitoria tra l'avvenuta scissione e il 31/01/2000, ovvero entro le elezioni delle nuove RSU, valgono le vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia.

Per le MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA l'unità di Roma e di Monterotondo viene considerata come unica unità produttiva a questo fine.

Nelle unità produttive con addetti superiori o uguali a 7 e inferiori a 16 verrà nominato un solo rappresentante sindacale che avrà compiti di rappresentanza sindacale unitaria con diritti e prerogative previste dallo Statuto per le RSA.

Per la regione Sardegna con le stesse prerogative verrà nominato

un solo rappresentante sindacale.

Con le stesse prerogative verrà nominato un solo rappresentante sindacale per la società Gestione Immobiliare S.r.l.

L'azienda riconosce l'applicazione della Legge 300/70 a prescindere dai limiti numerici per le due società scisse, tale applicazione non include quanto regolamentato dal titolo terzo della Legge 300/70 sull'attività sindacale, articolo 19, in quanto già normato nel presente accordo.

Si conferma valido l'accordo relativo al diritto di informazione a livello nazionale anche per le MACCHINE INDUSTRIALI MAIA SpA, e a livello territoriale per le unità produttive con almeno 10 dipendenti.

Le Parti si danno atto che la dinamica delle tutele sindacali, come derivanti dal presente accordo con particolare riguardo alle unità produttive con meno di 16 dipendenti, trae origine esclusivamente da diritti acquisiti dai lavoratori della Società scindenda.

La M.A.I.A. e le due società scisse si impegnano nei primi 3 anni a dare diritto di precedenza, nel caso di assunzione, al personale eventualmente in esubero a parità di professionalità richiesta, come estensione di quanto previsto dall'articolo 47 legge 428 del 29/12/1990.

L'assegnazione del personale alle due società scisse sarà eseguita con il criterio prevalente della mansione attualmente svolta nell'ambito dell'organizzazione aziendale nel rispetto delle linee sopra delineate, delle competenze professionali possedute e necessarie alle nuove società o in conseguenza delle consuetudini consolidate.

Il presente accordo adempie agli obblighi previsti in materia e pertanto le parti dichiarano esaurita la procedura prevista ai sensi della legge 428 del 29/12/1990 art. 47 .

All.n.3
IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 1996 il giorno tre del mese di Ottobre, presso la Sede MAIA di Roma sono convenuti
- per la MAIA SpA i Sigg. R.Caratelli, M.Ciarla;
- per il Coordinamento Nazionale MAIA della RSU i Sigg. F.Chialastri, S.Ramazzotti, A.Pignotti, F.Franzese, G.Scalia, F.Miranda, N.Paccione e il Sig.Ciasullo in
sostituzione del Sig.G.Saputo giusta comunicazione delle OO.SS.

PREMESSO

- che dal 1.1.76 e successivamente dal 1.10.81 la Soc.MAIA ha erogato a favore del personale dipendente sul cedolino paga prima un'indennità presenza mensa di L.1.500
e successivamente di L.1.000 articolata così come da comunicazioni aziendali dell'epoca;

- che in seguito ad una richiesta dei lavoratori portata all'attenzione della Direzione aziendale da parte del Coordinamento Sindacale Nazionale MAIA le parti hanno
avviato un confronto sotteso ad ottimizzare tali erogazioni rispetto alla normativa vigente in materia;

- che la Soc.MAIA si è dichiarata disponibile ad esaminare la modifica normativa su tale istituzione sulla base dell'incidenza del costo complessivo delle erogazioni di cui trattasi;

- che il Coordinamento Sindacale Nazionale MAIA ha evidenziato la necessità di impostare la trattativa sulla base di un ulteriore incremento, rispetto a quanto dichiarato dall'azienda, data l'attuale oggettiva inadeguatezza degli importi erogati.

Tutto ciò premesso dopo ampia discussione e approfondito confronto, utilizzando anche documentazione aziendale messa a disposizione del Coordinamento nonché pareri
tecnici di esperti in materia le parti hanno convenuto quanto segue:

1) La premessa è parte integrante ed essenziale del presente accordo.

2) A far data dal 1 Novembre 1996 verranno soppresse dai cedolini paga, di tutto il personale dipendente della Soc.MAIA, le voci economiche di cui in premessa.

3) In sostituzione di tali voci, dandosi le parti atto della natura innovativa e globalmente migliorativa del presente accordo, a far data dal 1 Novembre 1996 le parti addivengono all'istituzione di un buono-pasto articolato con le seguenti modalità:

Corresponsione di un buono pasto di L.6.000 per ogni giornata di presenza di almeno 4 ore. Il buono pasto erogato sarà di L.5.000 se nella stessa giornata sono presenti altri rimborsi per la voce vitto superiori a L.8.000.

Le parti convengono altresì di incontrarsi nuovamente in caso di modifica normativa che abbia effetto sulla regolamentazione del presente istituto per trovare, a parità di costo aziendale, soluzioni alternative. Le parti si incontreranno comunque a 12 mesi dalla data del presente accordo per esaminare e concordare il possibile miglioramento delle cifre ora decise e con l'obiettivo di raggiungere la cifra di 9.000 Lire giornaliere in un tempo ragionevole.

Le parti infine si danno reciprocamente atto che per la determinazione del presente accordo hanno tenuto conto della differente incidenza del precedente trattamento in
essere sugli istituti contrattuali, rispetto a quanto concordato con la presente intesa.

DETTAGLI OPERATIVI

- Ai fini del computo delle presenze verranno conservati gli stessi criteri oggi adottati.

- Non costituiscono presenza naturalmente le assenze dal posto di lavoro a qualsiasi titolo (ferie, permessi retribuiti e non, malattie, ecc.).

- Il primo, il secondo e il terzo mese di applicazione verranno corrisposti tanti buoni pasto quante giornate lavorative sono presenti nel mese considerato.

- Dal quarto mese verranno conteggiati i giorni di presenza maturati nel primo mese e corrisposti i buoni corrispondenti e così via per ogni mese successivo.

- Eventuali conguagli negativi derivanti dagli anticipi già eseguiti nel mese precedente a quello di decorrenza del buono pasto e relativi alla vecchia disciplina non verranno recuperati.

- Per i lavoratori con contratto Part time il buono pasto viene convenzionalmente proporzionato in misura uguale per tutti a L.4.000 per ogni giornata di presenza.

La presente ipotesi di accordo viene ratificata in data odierna e verrà trasferita integralmente nel prossimo contratto integrativo di secondo livello . Roma 16 10 1996

(FIRME)

All.n.4

COMUNICAZIONE N. DEL 02.01.1979

DA DIVISIONE GESTIONE PERSONALE

A TUTTO IL PERSONALE

OGGETTO: Concessione di una indennità denominata " Premio Speciale Assiduità".

Questa Società comunica che ha stabilito di corrispondere al Personale dell'Azienda, ovunque dislocato, uno speciale riconoscimento alla produttività ed attaccamento aziendale, denominato "Premio Speciale Assiduità".

Restano esclusi da tale speciale riconoscimento i Sigg.ri Dirigenti, Sigg.ri Quadri, Sigg.ri Venditori, A.D.V. e loro coordinatori, poiché già godono di altro trattamento.

Le modalità per la corresponsione del "Premio Speciale Assiduità" sono le seguenti:

-Decorrenza: dall'1.1.1979.

-Corresponsione: con cadenza semestrale sui cedolini paga dei mesi di Marzo e Settembre di ciascun anno, considerando i dati maturati fino a Febbraio e Agosto precedenti.
Per gli importi da liquidare a Settembre i dati saranno quelli dei mesi di Marzo, Aprile, Maggio, Giugno, Luglio e Agosto. Per gli importi da liquidare a Marzo i dati dei mesi
di Settembre, Ottobre, Novembre, Dicembre, Gennaio e Febbraio.

-Modalità per la determinazione dell'importo: base per la determinazione del premio sarà la retribuzione globale lorda giornaliera (un ventiseiesimo della retribuzione mensile)
percepita al momento della corresponsione (con indennità di contingenza congelata al Gennaio 1979), intendendo comunque le seguenti voci componenti la suddetta
retribuzione globale lorda: paga base nazionale; indennità di contingenza congelata ai valori del Gennaio 1979; scatti anzianità; assegno "ad personam", e non altro.

Sulla predetta retribuzione giornaliera si calcolerà una percentuale fissa del 6% (sei per cento) il cui ammontare moltiplicato per il numero delle effettive giornate di presenza al lavoro effettuate nel semestre precedente, determinerà l'importo complessivo da corrispondersi a Marzo e Settembre di ciascun anno a titolo di "Premio Speciale Assiduità".

Il premio in parola, non sarà computabile ai fini della 13a della 14a e

dell'indennità sostitutiva di preavviso; mentre verrà riconosciuta come elemento assoggettabile alla prevista contribuzione assicurativa e previdenziale e concorrerà a maggiorare l'indennità di anzianità (o di liquidazione) nella misura prevista.

Distinti saluti.

Divisione Gestione
Personale

All.n.5

COMUNICAZIONE UFF. PERS N. 000036 DEL 28/01/00

DA Direzione Gestione Personale

A TUTTO IL PERSONALE

OGGETTO: Premio speciale assiduità

Con decorrenza Gennaio 1979 la MAIA stabiliva la corresponsione di uno speciale riconoscimento di produttività denominato "Premio speciale assiduità".

Il criterio utilizzato per questa iniziativa Aziendale era rivolto alla soluzione di problemi interni esistenti in quegli anni e che nel tempo hanno trovato soluzioni sia per la mutata situazione economica esterna che per la diversa dinamica contrattuale.

In considerazione di quanto sopra e volendo conservare quanto di positivo fin qui acquisito, questa Società ha deciso di continuare l'erogazione del Premio speciale assiduità con lo stesso criterio legato alle giornate di presenza, fissando però definitivamente l'importo giornaliero per ciascun dipendente attualmente in forza, al valore in essere riportato nel cedolino di Marzo 2000, scadenza abituale di erogazione.

A disposizione per eventuali chiarimenti, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

M.A.I.A.S.p.A.
Direzione Gestione Personale

All. N° 6

MECCANICO ESTERNO/RESIDENTE

0) Rispetta le norme di sicurezza sul lavoro.

1) Capace di rappresentare la società nei confronti del cliente.

2) Capace di eseguire la richiesta ricambi per la riparazione, usando il sistema informatico (SIS) .

3) Disponibile a pernottare fuori sede per completare il lavoro assegnato.

4) Capace di eseguire i conteggi per la sua prestazione secondo le istruzioni ricevute dal Capo Base.

4a) Compila per ogni lavoro un rapporto di servizio ed almeno un SIMS adeguato al caso.
4b) Compila correttamente a fine lavoro le rese ricambi ed i moduli di intervento esterno.

5) Costantemente aggiornato sulle tecniche ricevute, fa presente eventuali sue necessità al proprio Capo Base.

6) Capace di usare l'attrezzature in modo corretto.

7) Capace di diagnosticare i guasti usando le attrezzature appropriate e sapendone interpretare i dati.

8) Capace di eseguire in modo autonomo le riparazioni necessarie.

9) Mantiene furgone e attrezzatura in ordine, fa presente se l'attrezzatura che restituisce sia in ordine e non fuori uso.

10) Capace di portare a compimento tutte le prescrizioni dei contratti di Assistenza, con soddisfazione del cliente.

- Meccanico esterno passato da Meccanico di base o nuovo assunto con almeno le capacità 1,2,3,4,4a,4b: V livello.
- Meccanico esterno proveniente dalla descrizione superiore o da Meccanico di base con esperienza per almeno cinque anni o già livello V per due anni o nuovo assunto di provata esperienza.
Capace di eseguire le operazioni 5,6,7,8,9, anche se parzialmente: IV livello.
- Permanenza in questo livello almeno 3 anni.
- Passaggio al III livello se capace di espletare tutte le mansioni descritte.

4 Febbraio 1998

MECCANICO BASE
---

0) Rispetta le norme di sicurezza sul lavoro.

1) *Capace di eseguire le operazioni di rimozione e installazione di qualsiasi complessivo della macchina senza l'aiuto del C.B.
*Capace di eseguire la riparazione dei complessivi che rimangono nella base.
* Capace di adoperare l'attrezzatura in modo corretto.
* Tiene in ordine la propria attrezzatura ed il posto di lavoro.
* Esegue la richiesta ricambi, per mezzo del sistema informatico (SIS).
* Esegue correttamente tutte le operazioni relative al cambio lavoro su sistema informatico (Telebase).

2) *Sa installare l'attrezzatura di prova ed eseguire la prova stessa riempendo l'apposito rapporto.

* Capace di usare la letteratura e di identificare le informazioni tecniche sul SIS.
* Rispetta i tempi di lavorazione.

3) Tutte le operazioni del punto 1) ma con l'aiuto del Capo Base o di altro meccanico più esperto.

- Nuovo assunto con diploma scuola professionale o 1 - 2 anni esperienza: V livello.
- Capace delle operazioni di cui al punto 3): livello V.
Permanenza in questo livello: almeno due anni.
- Capace delle operazioni di cui al punto 1): livello IV.
Può essere considerato per lavoro esterno con possibilità di passaggio di livello immediato dopo 5 anni di permanenza nel IV, quando abbia provata capacità di svolgere le varie funzioni ed esegua il punto 2).
Può essere considerato per il passaggio al III livello dopo 4 anni se la sua_permanenza all'esterno in modo autonomo è superiore o pari a quella all'interno e se capace di eseguire i punti 3, 4, 4a, 4b, 7, 8, 9, 10 del meccanico esterno.

4 Febbraio 1998

P R E M E S S E

- Se tra la situazione attuale e quella definita dalle norme si riscontra la necessità di eseguire più passaggi di livello, questi avverranno uno per volta in anni successivi.

- Il passaggio di livello non è automatico con il raggiungimento dell'anzianità richiesta che rimane però condizione indispensabile. Per eseguire il passaggio a livello superiore si deve verificare la capacità ad eseguire le operazioni richieste.

- Il passaggio di livello verrà preso in considerazione quando oltre le capacità specifiche richieste il dipendente abbia dimostrato:

. disponibilità ad eseguire lavori esterni su richiesta;
. disponibilità ad eseguire straordinario su richiesta;
. disponibilità a trasferimenti temporanei c/o cantieri e/o filiali.

La descrizione dei lavori caratteristici di ogni mansione e le norme relative sono state ricavate da descrizioni di massima già esistenti e dalle mansioni che normalmente nella MAIA si intendono collegate con i vari lavori.

L'intento è quello di creare delle definizioni chiare di lavoro, capacità e livelli in modo da superare eventuali differenze di interpretazione tra le persone e tra le filiali.

Non tutte le posizioni sono riscontrabili nelle varie filiali per le diverse organizzazioni di filiale.

4 Febbraio 1998

PREMESSA

In considerazione della sempre maggiore richiesta della nostra clientela per l'assistenza alle macchine presso il proprio cantiere o stabilimento, e della necessità di garantire l'aspettativa di qualità complessiva del mercato attraverso nostro personale qualificato, si è deciso di aprire il secondo livello ai tecnici del Servizio Assistenza Esterna (tecnici esterni) che abbiano già conseguito la qualifica del 3' livello.

L'eventuale passaggio al 2' livello sarà possibile per i tecnici in grado di dimostrare di aver acquisito specifiche professionalità e la verifica di tale acquisizione potrà avvenire anche mediante una prova teorica/pratica richiesta ai candidati.

TECNICO ESTERNO/RESIDENTE - 2' LIVELLO

PREREQUISITI

* Proviene dal 3' livello con un minimo di permanenza di 15 anni che si riducono a 10 anni se diplomati.
* Esegue correttamente e regolarmente tutte le mansioni descritte nel profilo del meccanico esterno/residente di 3' livello.
* Non sono pervenute lamentele giustificate sul lavoro eseguito e/o sul comportamento da parte della Clientela negli ultimi due anni.
* Non sono stati rilevati lavori ripetuti nell'attività degli ultimi due anni.
* In caso di gestione diretta di un parco clienti, non si rilevano lamentele relativamente alla gestione del Product Support di tale clientela.
* Capace di eseguire la richiesta ricambi per un determinato guasto da sistema informativo o cartaceo secondo quanto disponibile dal Costruttore.

PROFILO PROFESSIONALE

Vista la diversità di prodotti commercializzati dalla MAIA e quindi delle diverse professionalità richieste ai vari tecnici, si è deciso di indicare le specifiche conoscenze in funzione delle linee di prodotto curate.

TECNICO MMT CATERPILLAR

Il tecnico candidato al passaggio al 2' livello deve conoscere, utilizzare ed installare correttamente la seguente attrezzatura di prova, controllo e collaudo.

Al termine della prova con le attrezzature indicate, il tecnico dovrà essere capace di riempire il modulo previsto ed indicare ed eseguire le eventuali azioni correttive.

1. Cassetta prova motori e contagiri digitale.

2. Attrezzature di taratura sistemi di iniezione motori della serie :
3100 / 3200 / 3300 / 3400 / 3500.

3. Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore.

4. Collegamento del PC portatile ed uso dei programmi previsti da Caterpillar (ET, F.file, ecc.).

5. Rilevamento pressioni di funzionamento e registrazioni trasmissioni idrostatiche e power shift con cassette di prova, con PC portatile e con le eventuali altre attrezzature fornite dal Costruttore.

6. Rilevamento pressioni di funzionamento e registrazioni impianti idraulici escavatori.

7. Tarature impianti idraulici escavatori in funzione del martello da accoppiare.

8. Compilazione corretta modulo di check-up delle macchine.

Almemo 6 punti su 8 tra cui sicuramente i punti 2, 3, 4.

TECNICO MOTORI MARINI

Il tecnico candidato al passaggio al 2' livello deve conoscere, utilizzare ed installare correttamente la seguente attrezzatura di prova, controllo e collaudo.

Al termine della prova con le attrezzature indicate, il tecnico dovrà essere capace di riempire il modulo previsto ed indicare ed eseguire le eventuali azioni correttive.

1. Cassetta prova motori e contagiri digitale.

2. Attrezzature di taratura sistemi di iniezione motori della serie :
3100 / 3200 / 3300 / 3400 / 3500.

3. Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore.

4. Collegamento del PC portatile ed uso dei programmi previsti da Caterpillar (ET, F.file, ecc.).

5. Rilevamento pressioni funzionamento invertitori marini e registrazione degli stessi.

6. Esecuzione corretta e completa delle prove a mare dei motori marini ed attuazione delle eventuali azioni correttive.

7. Corretta compilazione del modulo specifico di prova a mare.

Almeno 5 punti su 7 tra cui sicuramente i punti 2, 4, 7.

TECNICO GRUPPI ELETTROGENI

Il tecnico candidato al passaggio al 2' livello deve conoscere, utilizzare ed installare correttamente la seguente attrezzatura di prova, controllo e collaudo.

Al termine della prova con le attrezzature indicate, il tecnico dovrà essere capace di riempire il modulo previsto ed indicare ed eseguire le eventuali azioni correttive.

1. Cassetta prova motori e contagiri digitale.

2. Attrezzature di taratura sistemi di iniezione motori della serie :
3100 / 3200 / 3300 / 3400/ 3500.

3. Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore.

4. Collegamento del PC portatile ed uso dei programmi previsti da Caterpillar (ET, F.file, ecc.).

5. Installazione e rilevamento delle prestazioni dei gruppi elettrogeni con l'uso di:
Pinza Amprometrica
Megahometro.

6. Controllo e registrazione della combustione dei motori a gas con l'uso delle varie attrezzature disponibili:
Analizzatore gas di scarico.

7. Corretto uso delle attrezzature tipo:
Boroscopio
Flowmeter
Blow-by
DDT

Almeno 5 punti su 7 tra cui sicuramente i punti 2, 4, 6.

All.n.7

COMUNICAZIONE UFF. MR05 N. 000405 DEL 14/06/99

DA Sig. Mario Marvaso

A ----------
! TUTTE LE FILIALI !
! Att.ne Direttore di Filiale !

! e p.c. Ing.Caratelli / Ing.Borghese/ Dott.Avallone !
! Ing.Corsini / Sig.Ciarla !

OGGETTO: REPERIBILITA' MECCANICI PER ASSISTENZA CENTRALI A CICLO CONTINUO (centrali di cogenerazione o di energia).

REPERIBILITA' MECCANICI
==========

- In caso di reperibilità richiesta dal cliente e fatturata allo stesso, i meccanici designati dovranno essere muniti di telefono cellulare attivo durante l'orario di chiusura della MAIA (dalle 17.00 alle 08.00 dei giorni feriali e per tutte le 24 ore del sabato e domenica) oppure dovrà essere fornito un numero telefonico da usare per le richieste di intervento da parte della Clientela.

- Essere disponibili ad intervenire, su chiamata diretta del cliente, entro massimo 2 ore dal ricevimento della stessa.

Tale reperibilità sarà remunerata con lire 350.000 lorde mensili (o Lit.90.000 lorde settimanali in caso di un periodo di reperibilità inferiore a 4 settimane) in busta paga del mese successivo.

In caso esista più di un contratto che richiede la reperibilità degli stessi meccanici, la remunerazione passa a Lit. 500.000 lorde mensili.
Tale incremento è stato considerato viste le maggiori probabilità d'intervento.

In caso di effettuazione di un intervento durante il periodo di reperibilità, saranno retribuite normalmente le ore effettive di lavoro ordinario/straordinario/notturno con un minimo di 4 ore incluso le ore di viaggio.

M.Marvaso

All.n.8
VERBALE DI ACCORDO

In data 27.11.97 sono convenuti in Roma:
Per la MAIA, unità produttiva di Roma i Sigg. Caratelli e Ciarla.
Per la RSU dell'unità produttiva di Roma i Sigg. Ottaviani, Ramazzotti, Pignotti, Asquini, Sburzacchi, Vaccarini, Batti, Chialastri, Corini.

E' stato sottoscritto il presente accordo:

PREMESSA

Al fine di migliorare l'evasione degli ordini provenienti dalle Filiali, la MAIA ha richiesto la possibilità di modificare l'orario di cinque magazzinieri a turno.
Con l'occasione l'Azienda è disponibile a venire incontro alla richiesta dei lavoratori del Magazzino ad effettuare un intervallo di pausa pranzo più breve.
Ciò premesso e considerando che l'organico del magazzino è composto da 16 unità, si è deciso di articolare l'orario su 3 turni così composti:

ORARIO "A" 8,30 - 13 // 14 - 17,30
Venerdi termina 16,30

ORARIO "B" 8 - 12 // 13 - 17
Venerdi termina 16

ORARIO "C" 10 -13 // 14 - 19
Venerdi termina 18

In pratica, tutti gli addetti eseguiranno a rotazione mensile i vari turni.
In particolare i gruppi verranno così composti da 6 persone per l'orario "A", 5 persone per l'orario "B", 5 persone per l'orario "C".

Durante i periodi di Ferie i turni di rotazione verranno sospesi e verrà mantenuto l'attuale orario fino alle ore 18, venerdi ore 17.

Su richiesta del lavoratore Sig.Evangelista, e con il consenso di tutti i lavoratori, lo stesso effettuerà sempre il turno "B".

Per tutti coloro che effettueranno l'orario "C", su richiesta delle RSU verrà riconosciuto l'orario disagiato e pertanto verrà retribuito 1 punto rendimento per ogni giornata lavorativa completata fino alle ore 19, calcolato al 70% della propria paga base straordinaria, sul cedolino del mese successivo.

La suddetta turnazione di orario è da considerarsi in via sperimentale.
Pertanto le parti si incontreranno non più tardi di 6 mesi dalla data del presente accordo, per verificare l'andamento dell'organizzazione e delle esigenze eventuali dei lavoratori.

L'azienda ribadisce l'opportunità di meglio razionalizzare la formazione dei lavoratori del magazzino sia dal punto di vista professionale che della sicurezza con la finalità di mettere in condizioni tutti i lavoratori del Magazzino di essere in grado di svolgere qualsiasi mansione sia necessaria nel reparto.

Le parti si incontreranno non più tardi di 12 mesi dalla data del presente accordo, per verificare l'andamento di tale formazione. Le parti si danno reciproco intento che nel caso si verificassero problematiche nell'organizzazione del lavoro o nella gestione dell'orario si incontreranno su richiesta.

Letto, confermato e sottoscritto.

(FIRME)

All N° 9

Colazione

Riconosciuta quando vi sia un precedente pernottamento fuori sede.
Il rimborso della colazione viene riconosciuto anche se la partenza avviene non oltre il normale

orario di inizio lavoro.
Importo massimo L. 1.500.

Pranzo

Riconosciuto nei casi di permanenza fuori sede durante l'ora di intervallo prevista dal normale orario di lavoro.
Per il rimborso è richiesta la fattura. Nel caso il pranzo venga effettuato al sacco e quindi senza fattura, verrà riconosciuto un importo fino al massimo di L.15.000.

Cena

Riconosciuta solo quando vi sia pernottamento fuori sede.
Il rimborso della cena verrà corrisposto se il rientro in sede avviene dopo le ore 21 e tutte le ore siano state correttamente addebitate.
Per il rimborso valgono le stesse condizioni del pranzo.

Varie

Nel caso non vi sia pernottamento autorizzato l'importo massimo è di L. 3.000.
Nel caso si verifichi anche il pernottamento fuori sede per il completamento del lavoro di riparazione si potrà esporre nelle varie un importo massimo di L.12.000 invece che quello di L. 3.000.