ACCORDO AZIENDALE

Rimini, 4 febbraio 1997

A seguito degli incontri avvenuti e delle richieste avanzate da parte sindacale, alla presenza del Dott. Massimo SEMPRINI, Dirigente dell'Ufficio Circoscrizionale del Lavoro della Provincia di Rimini

si sono riuniti:

la Ditta MARR S.p.A., rappresentata dal Direttore delle Risorse umane Doti. Remo CACCIOPPOLI, assistita da Assindustria Rimini rappresentata dal Dott. Alberto URIZIO

e

la rappresentanza Sindacale Aziendale della stessa, nelle persone dei Sigg.ri Alessandro BIANCIARDI, Antonio URBINATI, Alver MAITEINI, Fabio MACRELLI, assistita dalla FILCAMS-CGIL nella persona del Sig. Gianfranco MANCINI, FISACAT-CISL nella persona della Sig.ra Paola TADDEI e del Sig. Alberto BIZZOCCHI, e UILTUCS-UIL nella persona del Sig. Marco BELLOCCHI;

PREMESSO

· che nel mese di Novembre 1993 le parti hanno sottoscritto un Accordo Aziendale che costituisce parte integrante della presente intesa, in particolare per gli aspetti legati all'occupazione ed alla volontà della MARR di radicarsi ulteriormente sul territorio riminese nell'area di San Vito;
· che nel corso del 1996 i Segretari Nazionali di Categoria, presenti in Rimini presso l'Associazione Industriali, unitamente alle OO.SS. territoriali hanno assicurato che l'eventuale Accordo aziendale avrebbe spiegato effetto unicamente per le unità produttive oggi operanti della Provincia di Rimini;
· che le parti intendono sperimentare nuove e più avanzate relazioni che sappiano supportare adeguatamente l'armonico sviluppo dell'Azienda;
· che si intendono individuare e realizzare ulteriori strumenti gestionali per superare le attuali complessità con l'obiettivo di contribuire efficacemente al miglioramento della competitività e dell'efficienza della MAR.R;

TUTTO CIO' PREMESSO

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1. La premessa fa parte integrante del presente accordo.

2. Oltre agli strumenti già individuati dall'Accordo Aziendale del Novembre 1993, le Parti hanno concordato il ricorso a orari differenziati Estate-Inverno nel rispetto del limite massimo fissato dal C.C.N.L. del 3 Novembre 1994 anche per la parte relativa alla contrattazione di secondo livello che formerà. oggetto di apposito incontro.

3. Le Parti convengono di utilizzare la mobilità interna, anche temporanea tra Reparti, Uffici, Enti, Direzioni ed Unità produttive con l'obbiettivo di migliorare l'efficienza aziendale, ridurre i costi inutili e salvaguardare i livelli occupazionali.
Qualora la mobilità dovesse investire un considerevole numero di dipendenti nonché significativi aspetti organizzativi, con particolare e non esclusivo riferimento ai servizi interni di Vigilanza e Pulizia, le Parti si impegnano ad una verifica preventiva al fine di renderne chiare le motivazioni

agevolandone, in tal modo, le più rapide soluzioni.

4. Per i dipendenti in forza con Contratto a Tempo indeterminato nelle unità sopra descritte, viene istituito un Premio Variabile Aziendale, nel rispetto dell'Accordo Interconfederale del Luglio 1993 e successive disposizioni legislative in materia.
Resta inoltre convenuto che il Premio Variabile Aziendale, in considerazione delle particolari modalità di calcolo, non sarà corrisposto ai dipendenti cessati nell'anno, mentre sarà erogato proporzionalmente ai mesi di lavoro prestato al personale "fisso" assunto nel corso dell'anno. Le Parti, considerate le difficoltà di individuare elementi che oggettivino la prestazione di lavoro, concordano nel voler dare carattere sperimentale a questa forma di salario aziendale sia per quanto riguarda i meccanismi di calcolo, sia per eventuali ed ulteriori elementi oggi non noti o individuabili, ma che possano avere impatto sugli elementi di calcolo.
In relazione a quanto appena espresso, le Parti convengono sulla opportunità di incontri al verificarsi degli elementi sopra accennati in particolar modo quando questi stravolga.no i meccanismi di calcolo del Premio Variabile Aziendale.
Fatto 100 l'indice dell'anno precedente, si misurerà l'incremento di quello successivo con gli stessi parametri che lo hanno determinato a parità di condizioni lavorative, quali ad esempio non esaustivo: rilevanti modifiche al lay-out, introduzione o soppressione di macchinari ed attrezzature di lavoro, interventi di modifica sugli ambienti fisici di lavoro ecc.

Tale indice verrà determinato attraverso la seguente formula:
righe d'ordine evase diviso le ore del personale diretto (dell'anno in corso) meno (idem, ma dell'anno precedente) il tutto diviso le righe d'ordine evase fratto le ore del personale diretto dell'anno precedente; il risultato moltiplicato per 0,6 e sommato a chili movimentati diviso ore del personale diretto (dell'anno in corso) meno (idem, ma dell'anno precedente) il tutto diviso i chili movimentati fratto le ore del personale diretto dell'anno precedente; il risultato moltiplicato per 0,4.

Il risultato di queste operazioni andrà a sua volta sommato algebricamente alle variazioni dell'incidenza degli straordinari calcolata come segue:
ore straordinarie dell'anno in corso moltiplicate per 100 meno ore di straordinario dell'anno precedente diviso ore ordinarie dell'anno precedente moltiplicate per 100.

Con decorrenza i Gennaio 1997, saranno erogati i seguenti importi lordi annui al raggiungimento degli obiettivi dì seguito indicati:

Obiettivi	**£/annue**
Se il risultato sarà maggiore dell'80% ma inferiore del 110% dell'anno precedente	200.000
Dal 110% al 115% dell'anno precedente	350.000
Oltre il 115% dell'anno precedente	500.000