MAIA SpA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 29 Marzo 2005

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. :

Roberto Ricciardi per la FISASCAT – CISL

Massimo Nozzi per la FILCAMS – CGIL

Luigi Scardaone per la UILTUCS – UIL

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

PREMESSA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) 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, verifica e confronto 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/RSA, 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 CIA in tema di premio di risultato

Art. 2 Diritto d'informazione 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/RSA 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 CIA

In merito al diritto d'informazione previsto agli Art. 1 e 2 l'Azienda s'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 d'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/RSA sono titolari:
. della contrattazione integrativa aziendale, unitamente alle RSU/RSA
. dell'esercizio del diritto d'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/RSA 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/RSA

Al fine di assicurare maggiore efficacia alle relazioni fra le parti, le stesse convengono di dotare le RSU/RSA di un modello funzionale che assuma a sé il ruolo e le prerogative che l'accordo del 27/7/94 attribuisce alle RSU/RSA., 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 d'informazione a livello nazionale
· del coordinamento delle azioni sindacali conseguenti agli accordi aziendali nazionali.

Art. 6 Agibilità sindacali

Si conferma quanto stabilito in materia di CCNL del terziario e degli accordi sindacali aziendali del 06 / 10 / 95 e 28 / 11/ 97 allegati al presente CIA di cui ne fanno parte integrante (All. 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 *tre* 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 , C e *D*
5) Gli indicatori e i relativi parametri da valere per la durata del presente CIA 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/RSA 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 200*5*, avverrà nel mese di Marzo 200*6*.

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 *all' 80% , per la prima metà del periodo di apprendistato, e al 90 % per il restante periodo.*
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 sarà 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 dell'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 200*9* 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 CIA, significativi scostamenti rispetto alle previsioni di budget, influenzate da decisioni strategiche, commerciali e organizzative assunte da 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 200**5** – 200**6** – 200**7 - 2008**, rispetto al budget secondo i seguenti parametri:

Tabella A

	ANNO 2005 Premio Annuo		ANNO 2006 Premio Annuo		ANNO 2007 Premio Annuo		ANNO 2008 Premio Annuo	
% VARIAZIONE sul Budget	EURO	LIRE	EURO	LIRE	EURO	LIRE	EURO	LIRE
da -3 a -1,5	130,00	251.715	130,00	251.715	130,00	251.715	130,00	251.715
da -1,4 a 0	143,00	276.887	143,00	276.887	143,00	276.887	143,00	276.887
da 0 a +1,5	181,00	350.465	181,00	350.465	181,00	350.465	181,00	350.465
da +1,6 a +3	243,00	470.514	243,00	470.514	243,00	470.514	243,00	470.514
da +3,1 a +4,5	375,00	726.101	375,00	726.101	375,00	726.101	375,00	726.101
da +4,6 a +6	414,00	801.616	414,00	801.616	414,00	801.616	414,00	801.616
da +6,1 a +7,5	452,00	875.194	452,00	875.194	452,00	875.194	452,00	875.194
oltre 7,5	491,00	950.709	491,00	950.709	491,00	950.709	491,00	950.709

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

	ANNO 2005 Premio Annuo		ANNO 2006 Premio Annuo		ANNO 2007 Premio Annuo		ANNO 2008 Premio Annuo	
GMI	EURO	LIRE	EURO	LIRE	EURO	LIRE	EURO	LIRE
da 125 A 115	93,00	180.073	93,00	180.073	93,00	180.073	93,00	180.073
da 114 a 105	104,00	201.372	104,00	201.372	104,00	201.372	104,00	201.372
da 104 a 95	119,00	230.416	119,00	230.416	119,00	230.416	119,00	230.416
da 94 a 90	148,00	286.568	148,00	286.568	148,00	286.568	148,00	286.568
da 89 a 85	176,00	340.784	176,00	340.784	176,00	340.784	176,00	340.784
< 85	207,00	400.808	207,00	400.808	207,00	400.808	207,00	400.808

Per la sede si considererà la media generale.
Per i centri operativi di FR – PZ – FG è 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.

Coefficiente = Sommatoria Sospeso OL
Fatturato (Ricambi da OL + Manodopera)

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

Tabella C

	ANNO 2005 Premio Annuo		ANNO 2006 Premio Annuo		ANNO 2007 Premio Annuo		ANNO 2008 Premio Annuo	
Coefficiente SOL	EURO	LIRE	EURO	LIRE	EURO	LIRE	EURO	LIRE
da 2,40 a 2,30	62,00	120.049	62,00	120.049	62,00	120.049	62,00	120.049
da 2,29 a 2	78,00	151.029	78,00	151.029	78,00	151.029	78,00	151.029
da 1,99 a 1,70	86,00	166.519	86,00	166.519	86,00	166.519	86,00	166.519
da 1,69 a 1,40	93,00	180.073	93,00	180.073	93,00	180.073	93,00	180.073
< 1,40	104,00	201.372	104,00	201.372	104,00	201.372	104,00	201.372

Per la sede vale la media generale.

Art. 12 BIS - Indicatore locale – FOP = Fatturato Ore Produttive.

1) E' determinato dal rapporto percentuale tra il fatturato delle ore a cliente ed Usato sul fatturato delle ore disponibili, secondo la seguente formula:

% FOP = Fatturato ore clienti + Fatturato usato x100

ore disponibili

2) Il rapporto è espresso su base progressiva mensile (gennaio – dicembre)
L'erogazione della quota di salario per tale parametro avverrà sulla base della seguente tabella:

ORE A CLIENTI + USATO(F.O.P) PER FIL e C.O

	Anno 2005 Premio Annuo	Anno 2006 Premio Annuo	Anno 2007 Premio Annuo	Anno 2008 Premio Annuo
% FOP	Euro	Euro	Euro	Euro
da 56 a 60	88,00	88,00	88,00	88,00
da 60,. a 65	124,00	124,00	124,00	124,00
da 65,. a 70	161,00	161,00	161,00	161,00
da 70,. a 75	197,00	197,00	197,00	197,00
> 75	233,00	233,00	233,00	233,00

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/RSA, 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 - Legge 23/5/97 N.135
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 CIA, recepiscono il premio speciale di 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 dall'Azienda, con comunicazione del 28 - Gennaio - 2000.(All. 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 (All. 6).
Gli accordi relativi a tale armonizzazione sono contenuti negli allegati 11 e *11Bis*.

Art.17 Formazione aziendale

La formazione è 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 mano d'opera;

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/RSA

Saranno effettuate per una rappresentanza delle RSU/RSA, 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 € 5,20 per ogni giornata di presenza con le stesse modalità già applicate nei precedenti accordi in materia (All. n°7).
Il buono pasto sarà di € 3,65 se nella stessa giornata sono presenti altri rimborsi o indennità forfettarie per tale voce superiori a € 4,14.

Art. 20 Indennità di trasferta

In tema d'indennità forfettarie da corrispondere ai meccanici e tecnici del Servizio Assistenza sono stabiliti, con decorrenza 01-04-2005, i seguenti importi:
1. Trasferta temporanea in altra Filiale con permanenza minima di gg. *3* consecutivi: *€ 14,20* lorde giornaliere.
2. Trasferta temporanea in altra Filiale con permanenza complessiva minima di gg. *5* nell'arco dello stesso mese: *€ 11,35* 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: *€ 56,80* lorde giornaliere.
4. Lavoro su piattaforme marine con pernottamento sulla piattaforma: *€ 28,40* lorde giornaliere.
5. Lavori su navi in porto o bacino, escluso pernottamento a bordo: *€ 14,20* lorde giornaliere.

Art. 21 Reperibilità

1. Reperibilità per assistenza centrali a ciclo continuo
ved. Com. 000405 del 14.6.99 (All. n° 8): *€ 198,90* lorde mensili

2. Reperibilità per assistenza centrali a ciclo continuo per più utenti ved. com. 000405 del 14 - 6 - 99 (All. n° 8): *€ 284,00* lorde mensili
3. Reperibilità meccanici durante il periodo di chiusura aziendale: *€ 14,20* lorde per ogni giornata di reperibilità (escluso sabato e domenica).
4. Cantieri all'estero: *€ 45,45* lorde giornaliere
5. Inoltre si applicherà dal 01-1-2001 (salvo differimenti dovuti a motivi tecnici) agli attuali rimborsi forfettari, elencati nell'allegato n° 9, *sostituito dalla data di entrata in vigore del presente contratto*

dall'allegato 9bis, 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 s'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 *€ 14,20* 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 un'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 dà 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 dal1.6.2000 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 lunedì al giovedì, mentre per la giornata del venerdì 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 pari a 39 ore:
dal lunedì al giovedì 8-12 // 13-17
venerdì 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 lunedì al giovedì 8-12 // 13-18
venerdì 8-12 // 13-16

In questo periodo quindi saranno lavorate 4 ore x 13 settimane = 52 ore in più.
Le ore in oggetto saranno 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 lunedì al giovedì 8-12 // 13-17
venerdì 8-12

Ciò permette, inoltre, una migliore gestione del tempo libero da parte dei lavoratori, con riferimento alle giornate del Venerdì.
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/RSA.
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 venerdì come sopra riportato, si potrà effettuare un orario con venerdì di 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 lunedì al giovedì 8,30 - 13 // 14,30 - 19
venerdì 8,30 - 13 // 14,30 - 17

Nel II° periodo:
· Orario settimanale pari a 36 ore
dal lunedì al giovedì 8,30 - 13 // 14,30 - 18
venerdì 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 Venerdì come sopra riportato, si potrà effettuare un orario con Venerdì di 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. 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/RSA.
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 sia 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 martedì a sabato.
Tali lavoratori riceveranno un'indennità di *€ 170,40* 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 Martedì 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 Lunedì a Venerdì, 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 31/12/200*8*; lo stesso potrà essere disdetto tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R., e rinnovabile a far data del 01/01/200*9***.**

LEGENDA: Il testo scritto in *corsivo e sottolineato* indica le modifiche rispetto al CIA 2000 ed alle successive integrazioni.

Clausola di salvaguardia

Il nuovo contratto integrativo tiene conto:

· Del precedente C.I.A. (sottoscritto il 20/10/2000) e accordi successivi;
· Degli accordi sottoscritti il 24/02/2005.

Eventuali errori e/o omissioni sia nel testo del contratto che negli allegati, saranno corretti e/o integrati in base ai documenti originali, sottoscritti, che avranno prevalenza giuridica.

Roma 29 marzo 2005

ALLEGATI AL C.I.A (2005-2008)

ALL.	PAG.	TITOLO
N. 1	22	Coordinamento Sindacale
N. 2	23	Coordinamento Sindacale II
N. 3	24	Accordo "Scissione Aziendale"
N. 4	27	Premio Speciale Assiduità
N. 5	28	Premio Speciale Assiduità II
N. 6	29	Professionalità Meccanici
N. 6a	31	Professionalità "Verniciatore"
N. 6b	32	Professionalità "Tornitore"
N. 6c	33	Professionalità "Saldatore"

N. 6c	33	Professionalità “Saldatore”
N. 6d	39	Professionalità “Magazziniere”
N. 7	41	Ticket Mensa
N. 8	43	Reperibilità Meccanici (assistenza centrali)
N. 9	44	Rimborsi Forfetari
N. 9bis	45	Rimborsi Forfetari II
N. 10	46	Orario Magazzino Sede
N. 11	48	Nuovo Profilo Professionale “Meccanici”
N. 11bis	51	Nuovo Profilo Professionale “Meccanici” II
N. 12	54	Accordo “Ulteriori Permessi”
N. 13	55	Flessibilità Orario Banco Ricambi

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 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

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 (per evidenza storica)
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 .

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 13° della 14° 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.

4 Febbraio 1998

Allegato N° 6a (nuovo inserimento)

VERNICIATORE

1. Rispetta le norme di sicurezza.

2. In grado di eseguire la corretta preparazione e verniciatura delle macchine da noi riparate.

3. E' capace di eseguire lavori di battilamiera piccola carpenteria, ecc., con l'uso della fiamma ossiacetilenica e saldatura elettrica.

4. Mantiene in ordine i locali dove svolge il suo lavoro.

5. Capace di rimuovere o sostituire i vetri delle cabine.

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

7. Capace di eseguire la richiesta ricambi per mezzo del sistema informatico (SIS) e/o il libro ricambi.

- Nuovo assunto già qualificato o in grado di eseguire tutte le operazioni da 1 a 5: livello V.
- Dopo cinque anni di permanenza, nel livello V, passaggio al livello IV, se in grado di eseguire anche le operazioni dei punti 6 e 7.
- Dopo 10 anni di permanenza al IV livello: passaggio al III livello.

4 Febbraio 1998

Allegato N° 6b (nuovo inserimento)

TORNITORE

1. Rispetta le norme di sicurezza.

2. In grado di eseguire lavori da disegno o campione al tornio e trapano radiale.

3. Capace di usare l'attrezzature per R.I. con pressa estrattori, ecc.

4. Capace di usare il bareno portatile o altri attrezzi per lavorazioni meccaniche.

5. Esegue la richiesta ricambi per mezzo del sistema informatico (SIS) e/o il libro ricambi.

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

- Nuovo assunto ma con brevetto tornitore: livello V per almeno tre anni.
- Sa eseguire le operazioni descritte: livello IV.
- Dopo otto anni di permanenza nel livello IV, passaggio al III.

4 Febbraio 1998

Allegato N° 6c (nuovo inserimento)

SALDATORE

0. Rispetta le norme di sicurezza;

1. In grado di eseguire in modo corretto ed autonomo la saldatura ossiacetilenica, la saldatura elettrica e quella con filo continuo.

2. In grado di eseguire da disegno lavori di carpenteria e rinforzi.

3. Mantiene il posto di lavoro ordinato.

4. In grado di eseguire saldature "speciali" come ghisa, alluminio, leghe leggere.

5. In grado di applicare rinforzi ai telai o parti macchine senza supervisione diretta, ovvero seguendo le istruzioni date dal C.B.

6. Sa usare le attrezzature accessorie per portare a compimento i lavori eseguiti; filettare, forare,

molare, smussare, tagliare alla troncatrice, ecc.

7. Sa usare l'attrezzatura per la rimozione e installazione di parti per eseguire poi il proprio lavoro (pressa idraulica, estrattori, ecc.).

8. Esegue la richiesta ricambi per mezzo del sistema informatico (SIS) e/o il libro ricambi.

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

- Nuovo assunto con diploma scuola professionale o 1-2 anni di esperienza: livello V almeno per 3 anni e sa eseguire le operazioni di cui ai punti 0, 1, 2, 3 e 9.
- Passaggio al IV livello se sa eseguire anche le operazioni 4, 5, 6, 7, 8, 9.
- Passaggio al III livello dopo otto anni di permanenza nel IV livello.

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 avverrà 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.

Almeno 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**.**

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

Allegato N° 6d (nuovo inserimento)

MAGAZZINIERE

1. Preleva il materiale dalla posizione indicata sulla bolla di uscita.

2. Controlla ed imballa il materiale per la spedizione

3. Compila gli indirizzi ed i documenti necessari per la consegna della merce al vettore.

4. Utilizza la macchina per la costruzione dei tubi idraulici.

5. Provvede al controllo fisico della merce in entrata come da fattura o bolla di consegna del fornitore.

6. Posiziona razionalmente le nuove voci a stock

7. Compone o scompone correttamente gruppi di più parti di ricambio (KIT).

8. Rispetta le norme di sicurezza.

9. Utilizza il carrello elevatore ed altri mezzi e strumenti in dotazione al magazzino.

10. E' in grado di identificare le parti di ricambio di movimento mediante ispezione fisica, misurazione, confronto.

11. Svolge il proprio lavoro rispettando l'ordine e mantenendo pulito il luogo di lavoro.

12. Capace di usare il sistema informatico (Telerica/Main Frame).

(segue Magazziniere)

4 Febbraio 1998

(segue Magazziniere)

- Livello V
Provenienza: dall'esterno con esperienza specifica di almeno 1-2 anni.
Permanenza minima: 5 anni.

Altri requisiti: compiere correttamente ed autonomamente le operazioni 1, 2, 5, 8, 9, 11 e con le dovute indicazioni l'operazione 7.

- Livello IV
Provenienza: da magazziniere livello V per almeno 5 anni.
Permanenza minima: 10 anni.
Altri requisiti:
. compie in modo esperto e responsabile tutte le funzioni richieste al livello V;
. è in grado di compiere le operazioni: 3, 4, 6, 7, 12;
. programma e supervisiona e addestra una squadra di almeno due persone.

- Livello III
Provenienza: da almeno 10 anni di magazziniere a livello IV.
Permanenza minima: indefinita.
Requisiti:
. compie perfettamente ed autonomamente tutte le funzioni del livello IV;
. compie le operazioni cui al punto 10.

4 Febbraio 1998

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 (sostituito dal 9 bis)

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° 9bis (nuovo inserimento)

TITOLO V – ART. 21

Per quanto riguarda il punto 5 e con riferimento all'allegato 9 del C.I.A. si modifica quanto segue:

	DA		A	
	Euro	**Lire**	**Euro**	**Lire**
Colazione	0,77	1.500	1,50	2.904
Pranzo	7,75	15.000	11,00	21.299
Cena	7,75	15.000	11,00	21.299
Varie	1,55	3.000	2,00	3.873
Pernottamento	6,20	12.000	10,00	19.363

Fermo il resto

Le variazioni avranno validita'dal secondo mese successivo alla sottoscrizione del CIA.

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)

Allegato N° 11
IPOTESI DI ACCORDO

In data 04 Gennaio 2001, sono convenuti, presso la Confcommercio:

la Soc. MAIA rappresentata dai Sigg.: Pagliaroli Gino; Ciarla Mario; Marvaso Mario; Giacalone Giuseppe assistiti dai Sigg.: Fiorenzoni Arnaldo; Zabbatino Giuseppe della Confcommercio.
la FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Nozzi Massimo;
la FISASCAT-CISL “ “ “ Marchetti Mario;
la UILTUCS-UIL “ “ “ Scardaone Luigi.

Unitamente ai delegati facenti parte della rappresentanza delle RSU MAIA.

Con riferimento alla proposta di commissione, riunitasi il 20 Dicembre 2000, sui percorsi professionali relativi ai meccanici, ai sensi dell’art. 16 del CIA MAIA, dopo ampia discussione sul

merito si è addivenuti alla seguente ipotesi di accordo:
a) L'istituzione di un nuovo "Profilo professionale" che pur rimanendo inquadrato contrattualmente nel 3° livello, al solo fine economico si interpone, esattamente a metà tra il 3° livello ed il 2° livello del CCNL del terziario.

Tale "Profilo professionale" verrà denominato Meccanico 3° SP (3° Super Provetto).

Pertanto alla situazione attuale, l'incremento retributivo riferito a paga base e contingenza, per il Meccanico 3° SP, sarà pari a L. 114.667 lorde rispetto a_paga base e contingenza del 3°livello.

In tal modo al verificarsi di variazioni retributive a livello CCNL del terziario anche il Meccanico 3° SP si adeguerà automaticamente.

Si conviene che il Meccanico 3° SP riguarda esclusivamente il 3° livello dei meccanici e non sarà riproponibile per altre figure professionali di qualsiasi tipo o classificazione presente in azienda.

b) Le seguenti modifiche all'allegato 6 del C.I.A.

MECCANICO ESTERNO/RESIDENTE

Dopo il punto 10 del profilo professionale tutti i commi successivi si sostituiscono con i seguenti:
Proveniente da altro incarico o nuovo assunto con:
· le capacità 0, 1, 2, 3, 4°, 4b: V LIVELLO.
· capace di eseguire anche tutte le operazioni: 5, 6, 7, 8, 9: IV LIVELLO.
· capace di espletare tutte le mansioni descritte compresa la n.10: III LIVELLO

MECCANICO DI BASE

Dopo il punto 3 del profilo professionale tutti i commi successivi si sostituiscono con i seguenti:
Nuovo assunto o proveniente da altro incarico:
· capace delle operazioni del punto 3 e rispetta il punto 0: V LIVELLO
· capace delle operazioni 1 e 2 e rispetta il punto 0: IV LIVELLO.
· Può essere considerato per il passaggio al 3° livello se disponibile concretamente, comunicando la propria disponibilità per iscritto, agli interventi esterni ed è capace di eseguire i 12 punti indicati nel profilo "Meccanici esterni/residenti".
REGOLAMENTAZIONE PER IL PASSAGGIO AL 2°LIVELLO E PER L'ACQUISIZIONE DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MECCANICO

3° SP

Premessa
L'eventuale acquisizione del profilo professionale di Meccanico 3° SP e l'eventuale passaggio al 2° Livello saranno possibili per i meccanici in grado di dimostrare di aver acquisito specifiche professionalità. La verifica di tale acquisizione avverrà mediante una prova teorica pratica richiesta ai candidati e che abbiano dimostrato congiuntamente:
· disponibilità ad eseguire lavoro straordinario tipico delle attività esterne;

· disponibilità a trasferimenti temporanei c/o cantieri e Filiali;

Nota: Le prove teoriche pratiche verranno effettuate, con cadenza semestrale, dalla Direzione Ricambi e Servizio su richiesta dell'interessato o del Capo servizio. In caso di prova negativa, relazionata all'interessato, dovranno passare non meno di 12 mesi per la prova successiva.
Prerequisiti congiunti:
· proviene dal 3° livello con un minimo di permanenza in questo livello di 10 anni;
· esegue correttamente e regolarmente tutte le mansioni descritte nel profilo del meccanico esterno/residente di 3° livello;
· non siano pervenute lamentele, tecnicamente riscontrabili, sui_lavori eseguiti e/o sul comportamento, da parte della Clientela negli ultimi due anni;
· non siano stati rilevati lavori ripetuti (non addebitabili economicamente al cliente) nell'attività degli ultimi due anni;
· in caso di gestione diretta di un parco clienti, si deve constatare la soddisfazione di tale clientela relativamente alla gestione del Product Support;
· capace di eseguire la richiesta ricambi per un determinato guasto da sistema informatico o cartaceo secondo quanto disponibile dal Costruttore.

Profilo Professionale
Vista la diversità dei prodotti commercializzati dalla MAIA e quindi delle diverse professionalità richieste ai vari Meccanici 3° SP e 2° livello, si è deciso di indicare le specifiche conoscenze in funzione delle linee di prodotto curate, utili per l'inserimento al livello di appartenenza.
Con riferimento a quanto allegato al C.I.A. MAIA ai seguenti profili si modifica e/o si aggiunge:

TECNICO MMT CATERPILLAR

Si modifica: Al punto 3
Collegamento con il modulo ECM della macchina per il rilevamento dei codici funzionali e di guasto del motore, della trasmissione e di tutti gli organi controllati dallo stesso.
Si aggiunge: Almeno 5 punti su 8 tra cui sicuramente i punti 1 e 3, passaggio a Meccanico 3° SP.

TECNICO MOTORI MARINI

Si aggiunge: Almeno 4 punti su 7 tra cui sicuramente i punti 1 e 2:
passaggio a Meccanico 3° SP.

TECNICO GRUPPI ELETTROGENI

Si aggiunge: Almeno 4 punti su 7 tra cui sicuramente i punti 2 e 5:
passaggio a Meccanico 3° SP.

NORMA TRANSITORIA PER MECCANICI DI IV LIVELLO

In fase di prima applicazione, verrà preso in considerazione per l'eventuale passaggio al 3' Livello, esclusivamente sulla base dei contenuti del presente accordo, il personale eventualmente rispondente alle caratteristiche elencate secondo il seguente programma:
· nel primo semestre 2001 verranno presi in considerazione tutti coloro che hanno conseguito il passaggio al IV livello entro il 31.12.1994;

· nel secondo semestre 2001 verranno presi in considerazione tutti coloro che hanno conseguito il passaggio al IV livello nel periodo compreso tra il 1995 e il 1998;
· nel primo semestre 2002 verranno presi in considerazione tutti coloro che hanno conseguito il passaggio al IV livello dal 01 Gennaio 1999.

NORMA TRANSITORIA MECCANICO DI III LIVELLO

In fase di prima applicazione, verranno presi in considerazione, per la prova tecnica utile per l'eventuale passaggio al livello superiore o per l'assegnazione del profilo professionale Meccanico 3° SP, esclusivamente sulla base dei contenuti del presente accordo, il personale rispondente_alle caratteristiche elencate e con anzianità superiore a 10 anni secondo il seguente programma:
· da Gennaio 2001, verranno presi in considerazione tutti coloro che hanno conseguito il passaggio al III livello entro il 01.12.1989;
· nel 2003 verranno presi in considerazione tutti coloro che hanno conseguito il passaggio al III livello entro il 01.12. 1992.

Successivamente alla ratifica della presente ipotesi di accordo, le parti si incontreranno per la stesura, al fine di effettuare le necessarie armonizzazioni con l'allegato 6 del CIA MAIA.

Letto, confermato e sottoscritto.
(FIRME)

ALLEGATO 11bis (nuovo inserimento)

IPOTESI DI ACCORDO

In data 24./02 /05 sono convenuti presso la Confcommercio:
- la Società MAIA rappresentata dai Sigg. Pagliaroli Gino, Ciarla Mario, Pellicanò Antonino assistiti dai Sigg. Fiorenzoni Arnaldo, Zabbatino Giuseppe della Confcommercio
- la FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Nozzi Massimo
- la FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Ricciardi Roberto
- la UILTuCS-UIL rappresentata dal Sig. Scardaone Luigi
- unitamente ai delegati facenti parte della rappresentanza delle RSU MAIA

Con riferimento alla proposta della Commissione riunitasi 25/10/04 sui percorsi professionali relativi ai meccanici delle aree specializzate (Motoristi, Tornitori, Saldatori, Elettricisti, ecc.) e ai Magazzinieri, conformemente agli intendimenti evidenziati nei primi due periodi dell'art. 16 del C.I.A. MAIA, dopo ampia discussione sul merito si è addivenuti alla seguente ipotesi di accordo:
a) Si definisce l'istituzione per i meccanici delle aree specializzate di un nuovo "Profilo professionale" che pur rimanendo inquadrato contrattualmente nel 3° livello, al solo fine economico si interpone, esattamente a metà tra il 3° livello ed il 2° livello del CCNL del terziario.

Tale "profilo professionale" verrà denominato Meccanico 3° SP (3° Super Provetto).

Pertanto alla situazione attuale, l'incremento retributivo, riferito a paga base e contingenza, per il meccanico 3° SP, sarà pari a € 74,99 (settantaquattro/99) lorde rispetto a paga base e contingenza del 3° livello.

In tal modo al verificarsi di variazioni retributive a livello CCNL del terziario anche il Meccanico 3° SP si adeguerà automaticamente.

Si conviene che il meccanico 3° SP riguarda esclusivamente il 3° livello dei meccanici e non sarà riproponibile per altre figure professionali di qualsiasi tipo o classificazione presente in Azienda.

b) Si concordano le seguenti integrazioni all'allegato 6 del C.I.A.:

VERNICIATORE

- Almeno 7 punti su 7 del profilo professionale specifico, che si allega alla presente(6 A), con verifica teorica/pratica sui punti 6 e 7: passaggio a 3° SP.

TORNITORE

- Almeno 6 punti su 6 del profilo professionale specifico, che si allega alla presente(6 B), con verifica teorica/pratica sui punti 5 e 6: passaggio a 3° livello S.P

MOTORISTA, POMPISTA, ELETTRICISTA E ADDETTI ALL'AREA TRASMISSIONI

- Capace di espletare oltre ai 10 punti del profilo meccanico Esterno/Residente (all.6 e 11) con verifica tecnico-pratica sul punto 2 e 7 e nel contempo dimostri l'apprendimento delle nuove tecnologie emerse negli ultimi anni nei rispettivi profili (utilizzazione del PC, collegamento a flash-net, ecc.).:passaggio a 3°sp

SALDATORE

- Almeno 9 punti su 9 del profilo professionale specifico,che si allega alla presente (6c),con verifica teorica/pratica sui punti 8 e 9: passaggio a 3°sp.

FERMO IL RESTO
In via eccezionale per tutti i profili delle aree specializzate è possibile accedere al 2° livello in base a quanto previsto specificatamente per il tecnico esterno/residente, definito nell'allegato 6 del C.I.A.e relativa verifica,prevista nell'ipotesi di accordo del 04.01.2001(all.11).
Dopo ampia discussione si concorda di modificare quanto previsto nella norma transitoria per poter accedere alla prova teorica/pratica per il passaggio a 3° SP o 2°.
La permanenza nel 3° livello passa da 10 anni a 8. In fase di prima applicazione del nuovo CIA e fino al 31-12-06 gli anni necessari saranno 7.
Il Passaggio a 3°sp o 2° presuppone la disponibilita'dell'interessato al tutoraggio per l'inserimento dei nuovi meccanici(apprendisti,contratti d'inserimento ecc,ecc)

MAGAZZINIERE

a) Le parti concordano l'istituzione di un nuovo profilo professionale che pur rimanendo inquadrato contrattualmente nel 4° livello, al solo fine economico si interpone esattamente a metà tra il 4° livello ed il 3° livello del CCNL del terziario.
Tale "profilo professionale" verrà denominato 4° S (quarto super).

Pertanto alla situazione attuale, l'incremento retributivo riferito a paga base e contingenza, per il magazziniere 4°S, sarà pari a € 57,97(cinquantasette/97)lordi rispetto a paga base e contingenza del 4° livello ,della tabella minimi contrattuali di dicembre 04, In tal modo al verificarsi di variazioni retributive a livello CCNL del terziario anche il magazziniere 4°S si adeguerà automaticamente.

Si conviene che il magazziniere 4°S riguarda esclusivamente il 4° livello dei magazzinieri e non sarà riproponibile per altre figure professionali di qualsiasi tipo o classificazione presente in Azienda.

b) La Commissione propone le modifiche sottoindicate alla declaratoria aziendale che si allega al C.I.A.(all n 6 D)

Dopo il punto 12 si aggiunge:
13) Sa svolgere autonomamente tutte le procedure d'inoltro al costruttore dei ritorni surplus di stock e reman.
14) E' in grado di effettuare la ricerca di parti ricambi e /o informazioni sui dati elettronici messi a disposizione .
15) Svolge semplici interventi di ripristino del sistema Modula, ove presenti, in caso di blocco.

Per quanto sopra si propone

La possibilita' di passaggio,dopo verifica, al 4°S dopo 5 anni di permanenza minima nel 4° se capace di eseguire tutti i punti previsti dalle declaratoria per il passaggio al 4° più il 13, 14 e 15,quest'ultimo ove presente il sistema Modula,ad esclusione del punto 10.
Dopo una permanenza minima di cinque anni nel 4°S e se capace di compiere quanto previsto al punto 10: passaggio a 3°LIVELLO.

Letto, confermato e sottoscritto.
(FIRME)

ALLEGATO 12

IPOTESI DI ACCORDO

In data 11 Febbraio 2002, sono convenuti presso la Confcommercio:

- la Soc. MAIA rappresentata dai Sigg.ri PAGLIAROLI Gino, CIARLA Mario, assistiti dai Sigg.ri Fiorenzoni Arnaldo e Zabbatino Giuseppe della Confcommercio;
- la FISASCAT–CISL rappresentata dal Sig. MARCHETTI Mario;

- la FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Sig. NOZZI Massimo;
- la UILTUCS-UIL rappresentata dal Sig. SCARDAONE Luigi.

PREMESSA
La Società, fino alla data del 31 Dicembre 2000 ha deciso in maniera autonoma e transitoria di applicare una norma migliorativa sulla maturazione delle ferie per i lavoratori che avevano maturato oltre 20 anni di servizio.
Decisione sospesa per tutti i lavoratori che, alla data del 1 Gennaio 2001, non avevano ancora compiuto i 20 anni di servizio.
Dopo ampia discussione sul merito si è addivenuti alla seguente ipotesi di accordo:
a) Nei confronti dei lavoratori che alla data del 31 Dicembre 2000 già usufruivano di un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.
b) Per tutti gli alti lavoratori assunti precedentemente al 31 Dicembre 2000 e che alla data del 1 Gennaio 2001 non erano in contratto di formazione lavoro o in contratto a tempo determinato verranno mantenute le norme contrattuali inerenti le ferie (attualmente 26 giorni). Nei confronti degli stessi, al compimento del 21° anno di servizio, da calcolarsi al 31/12 dell'anno di riferimento verranno concessi ulteriori 4 giorni di permessi retribuiti, da usufruire per motivi legati a situazioni di salute documentate, quali ad esempio; cure dentarie, analisi, fisioterapie, visite specialistiche ecc.

Tali permessi potranno essere concessi anche nel caso di gravi esigenze familiari.
I permessi concessi dovranno essere effettuati entro e non oltre il 31 Dicembre di ogni anno di maturazione e non potranno essere cumulati con quelli dell'anno successivo.
Per tutto quanto non previsto nel presente accordo in materia di ferie e permessi retribuiti valgono le norme del CCNL in vigore.
Le 4 giornate di ferie attribuite, in virtù di quanto sopra, ai lavoratori di cui al punto a), non saranno cumulate, e potranno essere assorbite in caso di futuri incrementi derivanti da rinnovi del CCNL terziario.
Le 4 giornate di permessi attribuite, in virtù di quanto precede, ai lavoratori, di cui al punto b), non saranno cumulate e potranno essere assorbite in caso di futuri incrementi derivanti da rinnovi del CCNL terziario.

ALLEGATO 13

IPOTESI D'ACCORDO DELL'11/02/2003 IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

A parziale modifica dell'art.24 del CIA vigente, al fine di migliorare ulteriormente il servizio alla clientela, si concorda di attuare con decorrenza 1.4.2003 un'articolazione dell'orario di lavoro settimanale che preveda la prestazione anche nella giornata del sabato mattina, attraverso l'utilizzo da parte del personale preposto di nastri orari di lavoro sfalsati e sovrapposti secondo la seguente tabella che sostituisce la precedente, fermo restando che va comunque garantita la prestazione lavorativa di 39 ore settimanali:
TIPO A
Da Lunedì a Giovedì Venerdì

7.30 – 12.00 / 13:30 – 17.00 16.00
8.00 – 12.00 / 13:00 – 17.00 16.00
8.00 – 12.00 / 13:30 – 17.30 16.30
8.30 – 13.00 / 14.00 – 17.30 16.30

8.30 – 13.00 / 14.30 – 18.00 17.00

TIPO B (sette ore giornaliere dal lunedì al venerdì)
A titolo esemplificativo
Da Lunedì a Venerdì Sabato
8.30 – 12.00 / 13.00 – 16.30 8,30 - 12.30
Da Lunedì a Giovedì
9.30 – 13.00 / 14.30 – 18.00 8,30 - 12.30
8.30 – 13.00 / 14.30 – 17.00 (Venerdì)
TIPO C
Lunedì da Martedì a Venerdì Sabato

13.00 – 17.00 Nastro orario di tipo A 8.30 – 12.30
14.00 – 18.00 8.30 – 12.30

In ogni caso l'attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva dovrà essere realizzata garantendo comunque la presenza sul sabato attraverso un utilizzo delle tre tipologie sopra indicate(tipo A, tipo B, tipo C).
Al personale dei reparti indicati che effettuerà prestazione lavorativa il sabato verrà riconosciuta per le 4 ore di prestazione ordinaria già ricomprese nella retribuzione mensile la sola maggiorazione del 70% della paga oraria calcolato così come previsto del CCNL terziario, più un buono pasto per tale giornata.
La verifica della armonizzazione e/o degli schemi di riferimento si realizzerà a livello territoriale con specifiche intese che vedano il diretto intervento delle strutture sindacali competenti per territorio.
Le parti dell'art.24 non novate con il presente accordo si intendono riconfermate.
11 Febbraio 2003

Letto, confermato e sottoscritto.
(FIRME)

ALLEGATO 14 (nuovo inserimento)

NOTA A VERBALE

La MAIA sollecita continuamente il proprio personale ad usufruire delle ferie e delle ex-festività nell'anno di competenza o eccezionalmente, per le ex-festività, entro il 30/6 dell'anno successivo.
Le difficoltà maggiori, non per volontà aziendale, si verificano con impiegati, F.C e quadri.
Per facilitare il godimento delle ferie ed ex-festività per le tipologie impiegatizie citate la MAIA,compatibilmente con le necessità aziendali, concede la possibilità, anche per una migliore organizzazione del fine settimana da parte del lavoratore, di usufruire nel corso dell'anno di 3 ore settimanali nella giornata del Venerdì.
La giornata lavorativa del venerdì avrà così l'orario lavorativo, sempre per le tipologie impiegatizie citate, dalle 8,30 alle 12,30.
La richiesta per poter usufruire di tale possibilità andrà indirizzata all'inizio di ogni trimestre (Gennaio – Aprile – Luglio – Settembre) al proprio responsabile e p.c. all'ufficio del personale; il responsabile constaterà le esigenze aziendali e darà la risposta immediata al richiedente.
Tale normativa sara'applicata in via sperimentale per l'anno 2005; entro il mese di Novembre 2005 verra' effettuata una verifica per riproporla o modificarla per gli anni successivi. Per quanto

non previsto valgono le norme contrattuali e di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

(FIRME)

VERBALE DI INCONTRO

In 29 marzo 2005, sono convenuti presso la Confcommercio:

La Soc. MAIA rappresentata dai Sigg.ri PAGLIAROLI Gino, CIARLA Mario, assistiti dai Sigg.ri Fiorenzoni Arnaldo e Zabbatino Giuseppe della Confcommercio

la FISASCAT – CISL rappresentata dal Sig. RICCIARDI Roberto

la FILCAMS – CGIL rappresentata dal Sig. NOZZI Massimo

la UILTUCS – UIL rappresentata dal Sig. SCARDAONE Luigi

Unitamente ai delegati facenti parte della rappresentanza delle RSU MAIA

PREMESSA

In conformità con quanto stabilito dall'art.10 del C.I.A. MAIA, le parti hanno provveduto ad una ed attenta verifica del Budget di fatturato formulato secondo tutti i parametri indicati al punto 3 dell'art. 10. In conseguenza di ciò, il budget di fatturato per il 2005 risulta di € 279 milioni di Euro.

Pertanto la tabella A per l'anno 2005 sarà la seguente:

Da 270 a 275 MLN di EURO € 130,00

Da 275,… a 279 MLN di EURO € 143,00

Da 279,… a 284 MLN di EURO € 181,00

Da 284,… a 288 MLN di EURO € 243,00

Da 288,… a 292 MLN di EURO € 375,00

Da 292,… a 296 MLN di EURO € 414,00

Da 296,… a 300 MLN di EURO € 452,00

Oltre 300 MLN di EURO € 491,00