

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE**DITTA ELETTRONICA CIMONE SRL****ubicata a Pievepelago (MO) in Via Comunale per Casoni, 10/A**

Il giorno **15 ottobre 2008**, in Pievepelago (Mo), presso la sede della ditta Elettronica Cimone S.r.l.

tra

la **Ditta Elettronica Cimone Srl.**, rappresentata dall'Ing. Santi Valerio assistito dal Dott. Campani Sandro dell'A.P.M.I. di Modena

e

le **Rappresentanze Sindacali Unitarie della Ditta medesima** nelle persone delle Sig.re Giambastiani Silvana, Picchietti Elisabetta e dal Sig. Marchetti Gabriele assistiti dal Sig. Roncarati Paolo della Fim – Cisl e dalla Sig.ra Ricci Marinella della Fiom - Cgil

si è concordato quanto segue:

1. INFORMAZIONI E DIRITTI SINDACALI

1.1. Annualmente, di norma entro il primo trimestre, l'Azienda fornirà, in un apposito incontro, informazioni sui seguenti argomenti:

- Andamento esercizio precedente;
- Copia del bilancio aziendale e di Gruppo;
- Andamento del mercato;
- Investimenti e sviluppo;
- Previsioni occupazionali;
- Ambiente e sicurezza, organizzazione del lavoro e occupazione anche in nuovi reparti.

1.2. Le informazioni di inizio anno avranno un aggiornamento post – semestrale di bilancio consolidato, nel corso di un incontro da tenersi nel terzo trimestre.

1.3. In entrambe le sessioni di informazione si concorda di garantire la presenza delle RSU e delle OO.SS. territorialmente interessate.

1.4. L'Azienda riconferma la propria volontà e il proprio impegno a mantenere le attività produttive attualmente svolte attraverso un radicamento negli attuali e storici siti produttivi.

1.5. L'Azienda fornirà alle R.s.u., nell'ambito degli incontri di cui ai punti 1.1. e 1.2., i seguenti dati, in forma aggregata, relativi alle nuove assunzioni: tipologia contrattuale, durata del contratto, categoria di inquadramento.

2. MERCATO DEL LAVORO

- 2.1. L'Azienda riconferma che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento per lo sviluppo delle professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi di qualità e produttività.
- 2.2. Qualora si proceda ad assunzioni con contratto a tempo determinato, l'Azienda, previo esame congiunto con le R.S.U., privilegerà coloro che hanno già instaurato rapporti a termine a partire dal 1° gennaio 2004, come da elenco nominativo allegato n. 1 al presente c.c.a. nel quale sono indicati i lavoratori che sono stati assunti per la prima volta a termine o che sono stati riassunti a termine dal 1° gennaio 2004, con l'Elettronica Cimone e, a parità di professionalità, quelli che hanno maturato una maggiore anzianità nell'unità organizzativa di riferimento.
- 2.3. Le Parti individuano nella misura del 15% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato al 31.12 dell'anno precedente i limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a termine e/o dei contratti di somministrazione, fatte salve le esclusioni dell'art. 10, comma 7 lettere b) e d), del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Una eventuale maggiore % di utilizzo potrà essere concordata fra le Parti con apposito confronto, a fronte di particolari necessità.
- 2.4. Per la durata del presente accordo e senza obblighi futuri, le Parti convengono che i contratti atipici utilizzabili, a fronte di motivate esigenze produttive/organizzative, saranno il contratto a tempo determinato ed i contratti di somministrazione a tempo determinato, informando preventivamente le R.S.U. sulle ragioni di tale utilizzo, la collocazione, le quantità e la durata.
- 2.5. E' volontà dell'Azienda, nei limiti consentiti dalle esigenze organizzative e produttive, ricercare forme di stabilizzazione dei rapporti, come del resto è prassi aziendale da anni.
- 2.6. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano maturato esperienze di lavoro a termine, di somministrazione a termine, l'Azienda, previo esame congiunto con le R.S.U., privilegerà, a parità di professionalità richiesta ed esplicitata, il personale con maggiore anzianità di prestazione maturata nella unità organizzativa di riferimento.
- 2.7. Per quanto riguarda la mobilità Aziendale e/o trasferte fra i diversi siti produttivi italiani, in caso di esigenze Aziendali si stabilirà in un apposito incontro entro la vigenza contrattuale il trattamento economico da applicare in materia.
- 2.8. Per le altre assunzioni, in relazione a specifiche professionalità, l'Azienda valuterà di volta in volta il più opportuno canale di reperimento della manodopera disponibile, e prenderà in considerazione anche la possibilità di assumere personale proveniente da aziende in crisi della zona, attraverso le liste di mobilità.

3. FORMAZIONE

- 3.1. Gli interventi formativi progettati dall'Azienda, anche su indicazioni dei lavoratori e delle R.S.U., ricercheranno la condivisione delle Parti coinvolte e verranno preventivamente illustrati alle R.S.U. ed ai lavoratori interessati.

- 3.2. Al termine di tali percorsi formativi si potrà prevedere una verifica dell'inquadramento del personale coinvolto, in base alle nuove capacità professionali acquisite.
- 3.3. L'Azienda, le R.S.U. e le OO.SS. valuteranno gli enti di gestione a cui affidare la formazione, ogni volta, in base a requisiti di idoneità e professionalità adeguati.
- 3.4. Al termine della formazione svolta l'Azienda fornirà, a tutti i lavoratori partecipanti, l'attestato di frequenza.

4. AMBIENTE E SICUREZZA

- 4.1. Le Parti si danno atto della centralità del lavoratore, dell'attenzione alla sua salute e dell'esigenza di un impegno fattivo da parte di tutti gli addetti per la realizzazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro idoneo.
- 4.2. E' impegno dell'Azienda di mantenere elevati standard di salubrità dell'ambiente, sia interno che esterno all'unità produttiva, nel più rigoroso rispetto delle norme in materia.
- 4.3. Gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente e/o disposti dal medico competente verranno effettuati di norma in orario di lavoro con ogni onere a carico dell'Azienda.
- 4.4. Qualora, eccezionalmente, si verificassero impedimenti organizzativi che non consentissero di espletare con le modalità previste al punto precedente, tali accertamenti avverranno al di fuori del normale orario di lavoro e ai lavoratori interessati verrà riconosciuta 1 ora di retribuzione.
- 4.5. Per gli addetti al collaudo visivo rimane in vigore una apposita visita oculistica, con cadenza stabilita dal Medico aziendale competente.
- 4.6. Oltre a confermare le innovazioni di processo tendenti ad opacizzare il prodotto e ad avere adottato apposite lenti di ingrandimento, l'Azienda riconferma il proprio impegno nel ricercare sempre nuove soluzioni in grado di contenere lo sforzo visivo.
- 4.7. L'Azienda fornirà con apposita documentazione ed informazione tutte le nozioni e le conoscenze sulle norme di sicurezza anche con affiancamento iniziale per i nuovi assunti.

5. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

- 5.1. Fra le Parti si concorda di dare continuità a quanto messo in atto nel recente passato in materia di sviluppo professionale dei lavoratori e, annualmente, di norma entro il mese di ottobre, in un apposito incontro, si verificherà l'inquadramento aziendale.
- 5.2. L'Azienda si impegna ad esaminare in sede tecnica e contrattuale eventuali ipotesi di innovazione di alcune parti del sistema di classificazione previsto dal CCNL.

6. VISITE MEDICHE

- 6.1. In caso di visite mediche specialistiche opportunamente documentate, ad esclusione di quelle odontoiatriche, l'Azienda provvederà al pagamento delle ore di assenza dal lavoro, previa presentazione da parte del dipendente della documentazione, con indicato il giorno, ora ecc.....

- 6.2. In apposito allegato al presente c.c.a. ci sarà la tabella di riferimento "allegato n. 2".
- 6.3. In riferimento all'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000, lo stato di grave infermità potrà anche essere certificato dal medico curante del soggetto per il quale si chiede il permesso retribuito, quando il soggetto stesso risulti ricoverato in strutture sanitarie o necessiti di assistenza per particolari terapie o esami collegati al familiare portatore di handicap o con affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neurologica, psichiatrica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neuromuscolare e rientri tra le persone elencate nell'articolo di Legge precedentemente richiamato.

7. PART - TIME

- 7.1. L'Azienda dichiara la propria disponibilità, a fronte di richieste e di situazioni di chiaro disagio dei lavoratori attinenti a motivi familiari, a valutare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 7.2. Le richieste dovranno essere presentate per iscritto e opportunamente giustificate. Eventuali problemi saranno vagliati in sede congiunta dalla Direzione Aziendale, dalle R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria territorialmente competenti.
- 7.3. Si conviene di indicare nel 6% (sul personale in forza al momento della richiesta) la quota minima dei part-time attivabili.
- 7.4. Il richiedente deve dare la propria disponibilità al mutamento delle mansioni, qualora ve ne fosse la necessità, inoltre le richieste di riammissione al tempo pieno devono essere avanzate con un preavviso di almeno due mesi.
- 7.5. Fatto salvo quanto previsto nei punti precedenti 7.1., 7.2., 7.3., e 7.4. le Parti convengono di valutare, previo incontro specifico, tenendo conto anche delle esigenze organizzative e produttive aziendali, a partire dal mese di ottobre 2008, eventuali ulteriori richieste, presentate in forma scritta, nel limite massimo di 3 (tre) unità, oltre la predetta percentuale del 6%, di trasformazione del rapporto di lavoro da t./pieno a t./parziale con la caratteristica della durata predeterminata, da concordare con la Direzione Aziendale, della trasformazione che non potrà essere di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi.
- 7.6. Le richieste dovranno essere supportate dalle seguenti motivazioni:
- a) motivazioni previste ai commi 2 e 3 dell'art. 12 bis del D.lgs. n. 61/2000; che di seguito si riportano:
- "2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi del-

l'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."

b) gravi motivi familiari o di salute opportunamente documentati.

La Direzione Aziendale prenderà in considerazione le richieste in ordine cronologico di presentazione dando la priorità a coloro che non hanno mai avuto il part-time ed in subordine ai lavoratori che hanno i figli di età anagrafica inferiore; è fatta comunque salva la priorità della trasformazione del contratto nei casi riportati nel punto a).

8. ASPETTATIVA

- 8.1. Oltre a quanto già previsto in materia di aspettativa i lavoratori avranno diritto ad aspettative non retribuite per periodi di due mesi, rinnovabili, motivate da gravi ragioni costituite dalla assistenza e cura per ragioni di salute (mogli, figli, genitori, conviventi).
- 8.2. Nell'arco di ogni anno solare ogni lavoratore non potrà fruire di più di quattro mesi, non consecutivi, di aspettativa non retribuita.
- 8.3. Durante il periodo di aspettativa il dipendente non maturerà alcun istituto contrattuale.
- 8.4. La richiesta, espressa in forma scritta dovrà essere adeguatamente documentata e presentata alla Direzione Aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio della aspettativa stessa, salvo casi di eccezionale gravità ed urgenza, ove sarà sufficiente un minimo di preavviso.
- 8.5. Il lavoratore che si trovi in aspettativa ai sensi del presente articolo, avrà diritto di richiedere in forma scritta, per ogni mese di aspettativa, una anticipazione del trattamento di fine rapporto fino ad un importo massimo pari a Euro <775,00> lordi mensili.
- 8.6. L'anticipazione avrà luogo nel limite del trattamento di fine rapporto maturato e disponibile al momento della richiesta dell'aspettativa.
- 8.7. Potranno accedere all'aspettativa non più del 3% contemporaneamente, dei dipendenti.

9. MALATTIA E MATERNITA'

- 9.1. L'Azienda provvederà ad informare per iscritto, con almeno 15 giorni di preavviso, il lavoratore che sta per superare il periodo di comporta per malattia.
- 9.2. Come prassi ormai consolidata, si conferma anche in futuro la corresponsione dell'intera retribuzione anche in caso di maternità anticipata.

10. CALENDARIO ANNUO - RICHIESTE INDIVIDUALI DI FERIE

- 10.1. Entro il mese di marzo di ogni anno la Direzione Aziendale comunicherà alle R.S.U. e verificherà con esse il periodo di chiusura per ferie estive ed il possibile ponte di fine anno.
- 10.2. Altri eventuali ponti nonché i criteri e le modalità di fruizione delle ore di p.a.r. saranno congiuntamente definiti anche in relazione all'andamento produttivo.
- 10.3. Le richieste individuali di ferie/p.a.r., da usufruire nei mesi di giugno e luglio, dovranno essere inoltrate alla Direzione Aziendale entro il 31 marzo di ogni anno; la Di-

reazione Aziendale si riserva di dare una risposta ai richiedenti entro il giorno 7 del mese di aprile.

- 10.4. Le richieste individuali di ferie/p.a.r., da usufruire nei mesi di agosto e settembre, dovranno essere inoltrate alla Direzione Aziendale entro il 31 maggio di ogni anno; la Direzione Aziendale si riserva di dare una risposta ai richiedenti entro il giorno 7 del mese di giugno.
- 10.5. Viene inserito il meccanismo di compensazione dei rientri dalle ferie che andrà a parificare l'utilizzo di due ore di p.a.r. per entrambi i turni, tenendo conto del meccanismo che turno che finisce rientra, se ad agosto si dovesse verificare il rientro dello stesso turno rientrato a gennaio si provvederà allo scambio.

11. ORARIO DI LAVORO

11.1. Viene integralmente recepito e riportato quanto già previsto dalle intese Aziendali del 10/07/1996 e del 12/04/2000 e integrato il nuovo orario di lavoro per il reparto dello stampaggio.

11.2. L'orario di lavoro per i lavoratori giornalieri, definito anche per rispondere alle esigenze dei lavoratori, sarà:

- al mattino dalle 08.00 alle 12.00;
- al pomeriggio dalle 13.15 alle 17.15.

Per una presenza in Azienda di 8 ore comprensive di 10 minuti di riduzione, dei quali 5 minuti a carico del lavoratore (a carico dei P.A.R.) e 5 minuti a carico dell'Azienda, sotto forma di pausa retribuita.

11.3. Per i lavoratori addetti a turni avvicendati, l'orario di lavoro sarà:

- Primo turno dalle 06.00 alle 13.40;
- Secondo turno dalle 13.40 alle 21.20.

Per una presenza in Azienda di 7 ore e 40 minuti per turno di cui 7 ore e 25 minuti di lavoro e 15 minuti di pausa (10 minuti di pausa non retribuita e 5 minuti di P.A.R.). A termini di C.C.N.L., le 7 ore e 25 minuti di prestazione e 5 minuti di P.A.R. danno luogo a una retribuzione di 8 ore.

11.4. Si conviene tra le parti che la permanenza minima all'interno della turnazione "6x6" (vedi accordo del 03/04/1997) sia pari al numero dei turni giornalieri utilizzati al momento dell'ingresso in tale turnazione, cioè 4 settimane se si opera su 4 turni e 3 settimane se si opera su 3 turni.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo in relazione alla turnazione 6x6 si fa riferimento all'accordo 03/04/1997.

11.5. L'Accordo sull'orario di lavoro del giorno 30 agosto 2004, viene recepito e modificato dal presente verbale come di seguito riportato:

A) LAVORO A TURNI : orario di lavoro che interessa i soli dipendenti in forza presso la sede produttiva di via Comunale per Casoni 19/A.

B) REGIMI DI ORARIO : a partire dalla stipula del presente accordo (30 agosto 2004) l'Azienda potrà usufruire previa comunicazione alle R.S.U., anche del seguente orario di lavoro a turni avvicendati. Il lavoro si articolerà su tre turni;

Pagina 6 di 12

- 1° Turno dalle ore 06.00 alle ore 13.00 per cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì;
- 2° Turno dalle ore 13.00 alle ore 20.00 per cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì;
- 3° Turno dalle ore 20.00 alle ore 02.00 per cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì.

C) TRATTAMENTO ECONOMICO : le Parti concordano un trattamento economico di otto ore giornaliere e/o quaranta settimanali a fronte di una prestazione lavorativa di sei ore e cinquanta minuti, più dieci minuti di pausa retribuita per cinque giorni settimanali per il 1° e 2° turno e di sei ore per cinque giorni settimanali per il 3° turno.

Per avere diritto alla retribuzione di cui sopra il lavoratore deve aver lavorato almeno 2 (due) ore nell'arco della giornata, o che l'assenza sia giustificata (es. p.a.r. - ferie - malattia - infortunio - maternità - visite mediche - ecc.....).

Le ore prestate, all'interno dei turni del presente accordo, saranno retribuite con una maggiorazione del 25% dalle ore 18.00 alle ore 24.00 e del 40% dalle ore 24.00 alle ore 02.00. Tale maggiorazione verrà applicata ai turni medesimi, e le ore in eccedenza saranno considerate straordinarie.

Per il trattamento economico relativo alle maggiorazioni delle ore notturne dalle ore 24,00 alle ore 6,00 si conferma l'elevazione della maggiorazione dal 25% al 40% così come previsto dall'accordo del 08/01/1998.

D) P.A.R.: a fronte del nuovo regime di orario ai lavoratori turnisti verrà assorbita una quota pari a 20 ore annue dei Permessi Annuali Retribuiti previsti dal vigente CCNL.

Per i periodi inferiori all'anno le 20 ore saranno ragguagliate in dodicesimi e assorbite solo per i mesi lavorati a turno. Dal monte ore R.O.L. si potranno detrarre le ore effettive di mancata prestazione.

E) Le Parti concordano che nel momento in cui si dovesse ricorrere ad integrazioni e/o sostituzioni, anche temporanee, del personale soggetto a tale orario di lavoro, l'Azienda si impegnerà a privilegiare la reperibilità dei lavoratori su base volontaria e previa comunicazione alle R.S.U.

F) Si conviene fra le Parti che la permanenza minima all'interno della turnazione (7-7-6) sia pari al numero dei turni giornalieri utilizzati al momento dell'ingresso in tale turnazione, cioè tre settimane.

11.6. COMPENSAZIONE P.A.R.

L'Azienda, entro il 31 dicembre di ogni anno, provvederà a conteggiare le ore di p.a.r. che non sono state effettivamente godute, nel corso dell'anno solare di riferimento, dai lavoratori nella normale turnazione di lavoro, in quanto si è verificata la mancata presenza sul posto di lavoro; con l'elaborazione della busta paga del successivo mese di gennaio verranno effettuati i relativi eventuali conguagli che risulteranno nel "contatore" dei p.a.r..

12. SALARIO AZIENDALE






12.1. Il salario aziendale mensile presente in busta paga alla voce " premio di produzione " è quello riportato nella tabella seguente:

Categoria	Premio di produzione (Euro)
1a	<71,79>
2a	<83,15>
3a	<90,38>
4a	<96,06>
5a	<106,39>
6a	<115,17>
7a	<127,56>
8a	<140,99>
9a	<157,52>

12.2. Il salario aziendale della tabella sopra riportata sarà corrisposto agli apprendisti secondo la progressione percentuale relativa ai semestri di durata dell'apprendistato:

	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.
1° semestre	25%	25%	25%
2° semestre	50%	50%	50%
3° semestre		75%	75%
4° semestre			100%

13. PREMIO FERIALE

13.1. A far data dall'anno 2000 e per tutti gli anni successivi verrà istituito un premio feriale (come da tabella sotto riportata) onnicomprensivo degli istituti contrattuali e di legge, poiché la loro incidenza è già considerata nel determinare l'importo compreso anche la quota di T.F.R.

13.2. L'erogazione di detto premio avverrà con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno.

13.3. Per i rapporti di lavoro avviati o cessati in corso d'anno (sia a tempo indeterminato che a termine) si farà riferimento al periodo prestato utilizzando il criterio dei dodicesimi. Il mese intero (dodicesimi) sarà maturato a fronte di più di 15 giorni di calendario.

13.4. Per le prestazioni a part-time il premio verrà proporzionato alla prestazione.

13.5. Il Premio feriale ha i seguenti importi per categoria:

Categoria	Premio feriale (Euro)
1a	<700,00>
2a	<810,00>
3a	<930,00>

4a	<993,00>
5a	<1.105,00>
6a	<1.210,00>
7a	<1.350,00>
8a	<1.515,00>
9a	<1.700,00>

14. ORARIO FLESSIBILE

- 14.1. A fronte di richieste e di situazioni di chiaro disagio dei lavoratori attinenti a motivi familiari, di salute o di studio, si darà corso alla flessibilità della prestazione lavorativa.
- 14.2. Le richieste saranno valutate in apposito incontro tra la Direzione Aziendale, R.S.U., OO.SS. e i richiedenti che illustreranno le loro motivazioni.
- 14.3. Resta inteso che il ricorso all'orario flessibile (entrata e uscita) è da considerare come uno strumento per superare condizioni di forte disagio del singolo e deve essere compatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda.
- 14.4. Viene fissato un tetto massimo del 5% sul personale in forza al momento della richiesta.

15. ABITI DI LAVORO

- 15.1. A tutti i lavoratori di produzione e di servizio che ne facciano uso verranno consegnati, entro il mese di ottobre di ogni anno, numero due indumenti da lavoro (tuta e grembiule).
- 15.2. Al momento dell'assunzione al lavoratore verrà consegnato numero un indumento da lavoro come anticipo o come ritardata consegna del mese di ottobre, in relazione al mese in cui avviene l'assunzione.

16. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- 16.1. Le Parti convengono che la Direzione Aziendale che di fatto ha applicato in maniera molto flessibile quanto previsto dalla Legge n. 297/82 sia in grado di rispondere al meglio alle esigenze dei dipendenti.
- 16.2. In via di principio per quanto possibile, tale prassi verrà salvaguardata anche per il futuro.
- 16.3. L'aver utilizzato il TFR nel 1998 per aderire all'offerta riservata ai dipendenti in occasione della quotazione alla Borsa Valori non verrà considerato come anticipo già fruito.

17. CARTELLINO PRESENZE

- 17.1. Qualora un dipendente abbia la necessità di avere copia del proprio cartellino presenza mensile potrà farne richiesta all'ufficio del personale; tale richiesta dovrà, di norma, essere avanzata entro la settimana successiva alla distribuzione della busta paga.

18. PREMIO RISULTATO (PdR)

18.1. Con riferimento a quanto stabilito dal protocollo del 23 luglio 1993 e coerentemente con quanto previsto dal C.C.N.L. Unionmeccanica – Confapi del 25/01/2008, si conviene di confermare anche per il quadriennio 2008/2009/2010/2011 il Premio di Risultato i cui contenuti economici complessivi sono strettamente correlati all'andamento dei due indici sotto indicati:

1) EFFICIENZA MANODOPERA LAVORAZIONI MANUALI

Euro <450,00> (valore massimo annuale lordo raggiungibile per gli anni 2008/2009/2010/2011)

EFFICIENZA CON VALORI		
da	a	PdR valori annuali lordi
84,00	minore/uguale 86,00	Euro <150,00>
maggiore 86,00	minore/uguale 88,00	Euro <100,00>
maggiore 88,00	minore/uguale 90,00	Euro <100,00>
maggiore 90,00		Euro <100,00>

2) RENDIMENTO TECNICO MACCHINE CARICO E SCARICO AUTOMATICO (O.E.E)

Euro <450,00> (valore massimo annuale lordo raggiungibile per gli anni 2008/2009/2010/2011)

EFFICIENZA CON VALORI		
da	a	PdR valori annuali lordi
70,00	minore/uguale 71,00	Euro <150,00>
maggiore 71,00	minore/uguale 72,00	Euro <100,00>
maggiore 72,00	minore/uguale 73,00	Euro <100,00>
maggiore 73,00		Euro <100,00>

18.2. La Direzione Aziendale informerà trimestralmente le R.S.U e le OO.SS in relazione all'andamento dei due indici sopra indicati e fornirà mensilmente alle R.S.U. il materiale cartaceo con i valori progressivi.

18.3. Il PdR. sarà riconosciuto a tutti i dipendenti, compresi quelli assunti con contratto a termine e/o somministrati sempre in dodicesimi in relazione al periodo prestato.

18.4. L'erogazione di quanto dovuto avverrà con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ai lavoratori che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità di servizio nell'anno di riferimento, verrà erogato un acconto, su quanto spettante a titolo di premio di ri-

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

sultato per i vari anni considerati, pari a euro <250,00> lordi con le tempistiche previste nella seguente tabella:

ACCONTO SUL PDR 2008 CON LA RETRIBUZIONE DI NOVEMBRE 2008
Acconto sul PdR 2009 con la retribuzione di settembre 2009
Acconto sul PdR 2010 con la retribuzione di settembre 2010
Acconto sul PdR 2011 con la retribuzione di settembre 2011

All'atto dell'erogazione del PdR relativo agli anni considerati si effettueranno gli opportuni conguagli tra il dovuto e quanto erogato a titolo di acconto.

18.5. Per gli assunti in corso di periodo si farà riferimento ai mesi lavorati.

18.6. Per coloro che dovessero rassegnare le dimissioni in corso d'anno si farà riferimento ad un importo equivalente alla cifra erogata nell'anno precedente, rapportata ai mesi lavorati.

18.7. Il PdR. annuo non sarà considerato utile a nessun istituto retributivo contrattuale e di legge diretto, indiretto e differito, essendone già tenuto conto nella determinazione della loro misura, con esclusione del trattamento di fine rapporto. Per il personale part-time il PdR, così come l'acconto, sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro.

18.8. A fronte di modifiche produttive, organizzative, tecnologiche le Parti si incontreranno, anche in corso di validità del presente accordo, per concordare i necessari correttivi.

18.9. Il presente punto 18 sostituisce il punto 18) SALARIO VARIABILE contenuto nel c.c.a. datato 20/12/2004.

19. MAGGIORAZIONE LAVORO STRAORDINARIO DIURNO

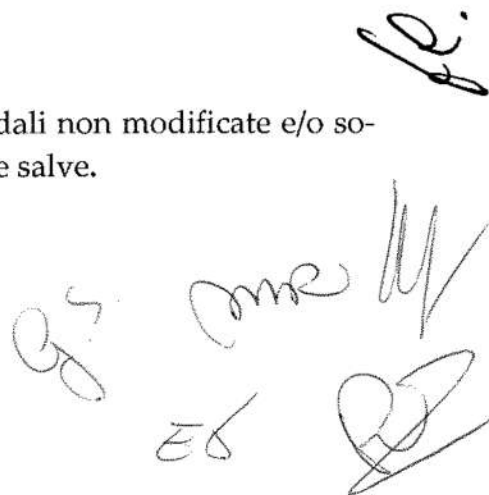
19.1. A partire dal 1° giorno del mese successivo alla data di stipula del presente contratto collettivo aziendale la maggiorazione per il lavoro straordinario diurno viene fissata nel 30% (trentapercento).

20. QUOTA CONTRATTO

20.1. A tutti i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali FIM-FIOM-UILM, verrà chiesta una quota contratto tramite delega positiva del lavoratore. Importo e modalità di adesione saranno definiti dalle Organizzazioni Sindacali e comunicate all'Azienda.

21. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

21.1. Le norme previste dai precedenti contratti collettivi aziendali non modificate e/o sostituite dal presente contratto collettivo aziendale sono fatte salve.

22. DECORRENZA E DURATA

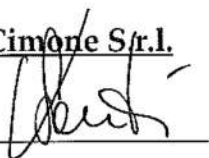
22.1. Il presente contratto collettivo aziendale decorre dal 01/01/2008 e, fatte salve le altre decorrenze previste nei singoli punti, scadrà il 31/12/2011 e si intende mantenuto in vigore dopo la scadenza naturale, se non disdettato dalle Parti firmatarie.

Letto, approvato e sottoscritto.

Pievepelago (MO), li 15 ottobre 2008

P. la Elettronica Cimone S.r.l.

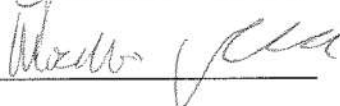
Santi Valerio


P. le R.S.U.

Giambastiani Silvana



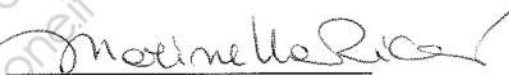
Marchetti Gabriele



Picchietti Elisabetta


P. la FIOM - CGIL

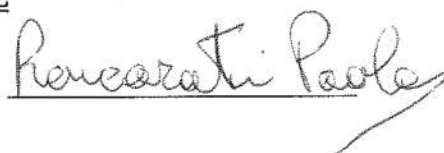
Ricci Marinella


P. l'A.P.M.I.

Campani Sandro


P. la FIM - CISL

Roncarati Paolo



ALLEGATO N.1. AL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DEL 15 OTTOBRE 2008

ELENCO DEI LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE A TERMINE DAL 1° GENNAIO 2004 O RIASSUNTI A TERMINE DAL 1° GENNAIO 2004

N.	Cognome e nome	Reparto	Periodo 1	Periodo 2	Periodo 3	Periodo 4	Periodo 5	Periodo 6
1	[REDACTED]	Inserimento Manuale	6 mesi	4 mesi	6 mesi	-	-	-
2	[REDACTED]	collaudo	11 mesi	-	-	-	-	-
3	[REDACTED]	trasformatori/inserimento manuale	7 mesi	4 mesi	11 mesi	-	-	-
4	[REDACTED]	inserimento manuale/automatico	4 mesi	7 mesi	7 mesi	2 mesi	6 mesi	11 mesi
5	[REDACTED]	trasformatori	9 mesi	-	-	-	-	-
6	[REDACTED]	inserimento automatico	14 mesi	2 mesi	-	-	-	-
7	[REDACTED]	ufficio acquisti	9 mesi	-	-	-	-	-
8	[REDACTED]	inserimento manuale/collaudo	6 mesi	1 mese	6 mesi	11 mesi	-	-
9	[REDACTED]	ufficio acquisti	6 mesi	11 mesi	-	-	-	-
10	[REDACTED]	magazzino	10 mesi	-	-	-	-	-
11	[REDACTED]	inserimento manuale	3 mesi	13 mesi	-	-	-	-
12	[REDACTED]	inserimento automatico	5 mesi	11 mesi	-	-	-	-
13	[REDACTED]	inserimento automatico	7 mesi	11 mesi	-	-	-	-
14	[REDACTED]	trasformatori	8 anni	6 mesi	11 mesi	-	-	-
15	[REDACTED]	inserimento manuale/collaudo	6 mesi	2 mesi	2 mesi	6 mesi	11 mesi	-
16	[REDACTED]	inserimento manuale/uff. produzione	6 mesi	2 mesi	12 mesi	-	-	-
17	[REDACTED]	collaudo/trasformatori	4 mesi	1 mese	2 mesi	18 mesi	17 mesi	14 mesi
18	[REDACTED]	inserimento manuale/automatico	6 mesi	5 mesi	6 mesi	7 mesi	11 mesi	-






Handwritten signature

**ALLEGATO N. 2 AL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE
DEL 15 OTTOBRE 2008**

Trasferte per visite mediche	
Località	Ore viaggio
Pievepelago	0,15
Pavullo NF	1,00
Modena	2,00
Bologna	3,00
Pistoia	1,50 - 2,00
Lucca	2,00
Firenze	3,00

[Handwritten signature]

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



[Handwritten notes and signatures]
 West
 G.S. ^{ES} *[initials]*
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]