

INDICE

PREMESSA

1. POLITICHE INDUSTRIALI

2. RELAZIONI SINDACALI

- a) *Comitato ristretto*
- b) *Incontri tra l'azienda e le OO.SS. da tenersi a livello nazionale*
- c) *Coordinamento nazionale delle R.S.U. italiane*

3. DIRITTI SINDACALI

- a) *Dotazioni informatiche per R.S.U.*
- b) *Presentazione delle R.S.U. ai neo-assunti*

4. ETICA E DIRITTI

5. ORARIO DI LAVORO

- a) *Compensazione su base mensile*
- b) *Fasce di flessibilità diverse*
- c) *Operatività della compensazione dal lunedì alla domenica*
- d) *Part Time*
- e) *PAR a 15'*
- f) *Telelavoro*
- g) *Riconoscimento di un giorno di ferie*

6. PRELAZIONE NELLE ASSUNZIONI PER DIPENDENTI CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO o SOMMINISTRATO

7. INQUADRAMENTO E FORMAZIONE

- a) *Inquadramento*
- b) *Formazione*

8. PARTE NORMATIVA

9. PARTE ECONOMICA

- a) *Assistenza Sanitaria integrativa*
- b) *Indicizzazione delle indennità "21 turni"*
- c) *Reperibilità*
- d) *Premio di risultato ST*

ALLEGATI:

- *acc. sind. 09.04.2009*
- *acc. sind. 15.04.2009*
- **1. "Indicatori per il nuovo PdR - Definizione degli indicatori trimestrali"**

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

IPOTESI DI ACCORDO

In data 12 maggio 2009 presso CONFINDUSTRIA Catania si sono incontrate:

- la Direzione Aziendale di STMicroelectronics S.r.l. (a seguire ST) in persona dei sigg.ri P. Palella, A. Dragotto, C. Marino, F. Prati, A. Asiaghi, T. Casati e T. Ciompi rappresentata da CONFINDUSTRIA MONZA & BRIANZA nella persona del sig. F. Usuelli e CONFINDUSTRIA CATANIA nella persona del sig. F. Casicci

- da una parte -

e

- FIM, FIOM e UILM Nazionali rappresentate rispettivamente dai sigg.ri A. Sansone, L. Spezia e M. Lombardo;
 - FIOM Regione Sicilia rappresentata dalla sig.ra G. Marano;
 - FIM di Monza e Catania rappresentate da G. Redaelli e R. Pappalardo;
 - FIOM di Monza, Catania e Milano rappresentate dai sigg.ri C. Cerri, S. Materia e F. Mangiafico;
 - UILM di Catania rappresentata dal sig. M. Spampinato;
 - le R.S.U. di Agrate B.za, Catania, Castelletto e Lecce. *e PALERMO*

- dall'altra parte -

nell'ambito della contrattazione di secondo livello, le cui trattative sono iniziate a seguito della presentazione della piattaforma sindacale avvenuta nel mese di maggio 2008.

ST dichiara che, a fronte di una difficile situazione di mercato, la competitività dell'impresa si conferma elemento essenziale per fronteggiare la concorrenza, garantendo, da un lato, una riduzione dei costi generali e di struttura e, dall'altro, il mantenimento del proprio impegno nel campo della ricerca tecnologica e dello sviluppo di nuovi prodotti.

Per quanto concerne le prospettive future, ST conferma l'approccio già dichiarato nell'integrativo aziendale del 13.02.2003 e quanto contenuto nel Protocollo d'Intesa 06.07.2007 stipulato presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. POLITICHE INDUSTRIALI

ST conferma la propria missione che è quella di "offrire l'indipendenza strategica ai vari suoi partners nel mondo in qualità di fornitore di semiconduttori a larga gamma".

Insieme ad essa e anche con riferimento al Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 06.07.2007 presso il Ministero dello Sviluppo Economico, la Società ST conferma i contenuti dello stesso e la missione dei siti italiani, in linea con quanto previsto nei Piani Industriali già presentati alle OO.SS.

Con riferimento a quanto sopra, ST riconferma la propria disponibilità ad incontrarsi nell'ambito dei tavoli di verifica già previsti, sia centralmente, sia localmente.

2. RELAZIONI SINDACALI

a) COMITATO RISTRETTO

Nel confermare l'importanza di un modello di relazioni industriali improntato a principi generali di correttezza e trasparenza tra le Parti, si conviene che il Comitato ristretto, costituito a norma dei precedenti contratti integrativi di secondo livello (1998, 2003), a partire dall'entrata in vigore del presente accordo, sarà composto da un totale di 13 membri così suddivisi:

- n. 3 dirigenti sindacali nazionali;
- n. 10 delegati sindacali in rappresentanza delle diverse R.S.U. di sito così ripartiti:
 - o n. 4 delegati per la sede di Agrate B.za;
 - o n. 4 delegati per la sede di Catania;
 - o n. 1 delegati per la sede di Castelletto;
 - o n. 1 delegato a rotazione tra le sedi di Arzano, Palermo e Lecce.

Quest'ultimo delegato sarà individuato di volta in volta nell'ambito dei delegati delle R.S.U. suddette (Arzano, Palermo e Lecce), tenuto conto degli argomenti e specificità locali che saranno posti all'ordine del giorno del Comitato medesimo.

Si conferma la programmazione annuale degli incontri del comitato ed, in particolare, un primo comitato si terrà entro il mese di febbraio ed un secondo comitato entro il mese di ottobre.

Il comitato si riunirà su richiesta di una delle Parti.

b) INCONTRI TRA L'AZIENDA E LE OO.SS. DA TENERSI A LIVELLO NAZIONALE

A parziale modifica di quanto previsto nell'acc. sind. 25.11.1999 per gli incontri tra l'azienda, da un lato, e le OO.SS. ed R.S.U., dall'altro, da tenersi a livello nazionale, si conferma la seguente composizione:

- R.S.U. di Agrate B.za: nr. 9 delegati
- R.S.U. di Arzano: nr. 1 delegato
- R.S.U. di Castelletto: nr. 3 delegati
- R.S.U. di Catania: nr. 9 delegati
- R.S.U. di Lecce: nr. 1 delegato
- R.S.U. di Palermo: nr. 1 delegato

tenuto conto dell'insediamento delle R.S.U. di Arzano, Palermo e Lecce, avvenuto successivamente alla stipula dell'accordo sindacale sopra citato. Pertanto, a partire dalla firma del presente accordo, per gli incontri con la direzione sarà riconosciuto al massimo il rimborso spese per la partecipazione di n. 24 delegati.

Il suddetto numero di delegati è determinato tenendo conto dell'attuale composizione numerica delle rispettive R.S.U. di sito e, di conseguenza, del numero di occupati presso ciascuna sede di riferimento.

I nominativi dei delegati partecipanti di volta in volta alle riunioni con la direzione aziendale saranno comunicati tempestivamente (con preavviso minimo di almeno 48 ore).

In occasione dei suddetti incontri l'azienda riconoscerà ai partecipanti il medesimo trattamento previsto nel caso di viaggi effettuati dai dipendenti per servizio ed, in particolare, sarà applicato il trattamento di cui alla vigente procedura aziendale in materia di "Viaggi e note spese".

Ogni partecipante agli incontri dovrà provvedere personalmente, secondo le procedure aziendali esistenti, alla redazione di apposita nota spese, allegando la documentazione necessaria.

La suddetta nota spese dovrà essere autorizzata dalla Direzione aziendale prima del relativo inoltro a fini contabili.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

c) COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE R.S.U. ITALIANE

Fermo restando quanto previsto dall'acc. sind. 25.11.1999, le Parti convengono che, per la partecipazione ai suddetti incontri, sarà riconosciuta la medesima composizione e il medesimo trattamento previsti per gli incontri con la direzione aziendale.

Si conviene che il numero degli incontri annuali di Coordinamento nazionale tra le varie RSU italiane passa da nr. 3 a 4.

Eventuali richieste di incontri aggiuntivi per cause di carattere eccezionale verranno valutate favorevolmente dalla direzione una volta condivisi i fattori straordinari che le hanno generate.

In occasione dei suddetti coordinamenti, l'azienda riconoscerà fino ad un massimo di n. 24 partecipanti il rimborso delle spese sostenute dietro presentazione di idonea documentazione secondo quanto previsto dalle vigenti procedure aziendali (che qui si intendono integralmente richiamate).

3. DIRITTI SINDACALI**a) DOTAZIONI INFORMATICHE per R.S.U.**

Fermo restando quanto previsto a norma dell'art. 4, Sezione Seconda del vigente CCNL, le Parti convengono che le R.S.U. di ogni sito siano dotate, laddove già oggi non lo siano, dei seguenti strumenti:

- PC con accesso ad Internet (2 per le sedi di Agrate e Catania);
- telefono con linea esterna abilitata;
- stampante b/n con funzionalità di fax, scanner e fotocopiatrice.

Si conferma che l'utilizzo dei suddetti strumenti dovrà comunque essere effettuato per ragioni ed attività sindacale, fermo restando la responsabilità anche penale (come previsto dal vigente CCNL) degli utilizzatori per eventuali usi impropri dei suddetti strumenti, con particolare riferimento al PC con accesso ad Internet.

b) PRESENTAZIONE DELLE R.S.U. ai neo-assunti

Le Parti convengono che - a partire dal 01.01.2010 - nei corsi "Integration Seminar", organizzati per illustrare ai neo-assunti la struttura della Società nell'arco dei primi mesi dal loro inserimento, sia contemplato l'intervento della R.S.U.

Essendo la durata complessiva del corso stabilita a livello Corporate (massimo 3 giornate), si stabilisce sin d'ora che l'intervento della R.S.U. nei corsi organizzati presso la sede designata dall'azienda è determinato nella misura massima di 30', fermo restando l'autonomia sindacale sui contenuti di carattere informativo riguardanti il ruolo del sindacato e la sua presenza in ST.

4. ETICA e DIRITTI

Fatte salve le prassi consolidate in alcuni siti con riferimento alle campagne organizzate dalle R.S.U. locali per sensibilizzare la partecipazione dei dipendenti a progetti umanitari ed in linea con le prassi vigenti, le Parti condividono che annualmente delegati espressamente nominati dalle R.S.U. forniranno alla Direzione aziendale a livello locale un dettaglio dei progetti umanitari ai quali si chiede ai dipendenti di aderire su base volontaria, devolvendo parte della propria retribuzione.

I dettagli di tali campagne e i moduli da distribuire ai dipendenti in occasione della consegna delle buste paga saranno forniti alla Direzione aziendale in tempo utile per visionare il progetto e per provvedere alla distribuzione dei moduli suddetti contestualmente a quella dei cedolini.

5. ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alle richieste avanzate dalle OO.SS. sul tema dell'orario di lavoro, l'azienda sottolinea e ribadisce l'importanza di garantire da parte di tutto il personale una presenza minima in azienda, anche considerata la centralità, nell'organizzazione aziendale, di elementi quali quelli della cooperazione e coesistenza dei dipendenti che sempre più oggi sono chiamati ad operare in contesti di *team* e di gruppo.

a) Compensazione su base mensile

Con riferimento all'attuale meccanismo di flessibilità oraria di cui all'acc. sind. del 13.02.2003, le Parti concordano che, fermo restando il mantenimento dello stesso per la generalità dei dipendenti con orario di lavoro a giornata, sarà introdotta una nuova modalità di gestione della flessibilità oraria che consentirà, previo accordo ed autorizzazione del responsabile, un meccanismo di compensazione su base mensile secondo quanto segue.

Fermo restando l'obbligo di presenza minima in azienda non inferiore alle 6 ore e 30' al giorno (6 ore il venerdì) e il rispetto delle fasce di presenza già previste nell'integrativo del 2003, per coloro che svolgono mansioni (quali quelle, a titolo di esempio non esaustivo, di layoutista, progettista, etc ...)

Berk. l

con carichi di lavoro variamente ripartiti nell'arco del mese in funzione delle richieste dei clienti e, dunque, caratterizzati da notevoli oscillazioni in termini quantitativi, sarà possibile accedere, in accordo con il proprio responsabile e previa autorizzazione preventiva di quest'ultimo, ad un codice orario dedicato che consentirà una compensazione della maggior presenza su base mensile. A tale regime si potrà accedere anche sulla base di esigenze personali del richiedente previo accordo con il responsabile.

Tale autorizzazione dovrà pervenire preventivamente all'ufficio retribuzioni da parte del responsabile per ciascun collaboratore direttamente coinvolto. L'autorizzazione del responsabile dovrà pervenire entro il 26 del mese precedente quello nel quale sarà applicata la nuova modalità di compensazione su base mensile.

Pertanto, in linea con quanto sopra, la maggior presenza resa in una o più giornate lavorative potrà essere impiegata su base mensile a compensazione di una minor prestazione lavorativa, fermo restando le fasce di presenza minima previste nell'acc. sind. del 13.02.2003.

Resta salvo il principio per cui un'eventuale prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore e 30' al giorno (6 ore il venerdì) dovrà essere giustificata mediante uso di permessi individuali di ferie, PAR e R.O.

In assenza di accordo con il responsabile e di debita comunicazione ai competenti uffici Retribuzioni, sarà mantenuto invariato l'attuale meccanismo di flessibilità con compensazione su base settimanale.

L'implementazione del nuovo codice orario di cui sopra e relativo sistema sarà effettuata non appena possibile in linea con le tempistiche tecniche necessarie e, comunque, entro e non oltre il 01.01.2010. Dell'implementazione del nuovo sistema saranno tempestivamente informate le R.S.U. di sito.

b) Fasce di flessibilità diverse

Condiviso il principio di cui sopra e fermo restando l'attuale durata della fascia di flessibilità in Ingresso/uscita dall'azienda, le Parti concordano che, per alcune aree o uffici, potrà essere esaminata, su richiesta della R.S.U., la possibilità di variare la collocazione temporale di tale fascia, in relazione all'attività lavorativa svolta dal personale di queste aree e/o uffici, quando prestata stabilmente verso Paesi come l'Asia o l'America.

In particolare, tale variazione potrà essere determinata laddove si riscontri una necessità non occasionale, bensì costante e ripetitiva di allinearsi a fusi orari differenti dal nostro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a cluster of signatures on the right, some with the initials 'Beta. I.' written above them.

c) Operatività della compensazione dal lunedì alla domenica

Le Parti concordano che, per il personale operante su 6/7 giorni a settimana con riposi compensativi infrasettimanali, il meccanismo della compensazione applicato al personale con orario di lavoro a giornata sarà applicato avendo a riferimento tutti i giorni lavorativi dal lunedì alla domenica.

d) Part Time

In merito allo strumento del Part Time, disciplinato a norma dell'acc. sindacale 26.02.2007, stipulato tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. di Agrate B.za, l'azienda si dichiara disponibile, su richiesta delle rispettive R.S.U., ad estendere la disciplina in esso prevista, dando priorità al personale che lavora a turni avvicendati, per il part time c.d. "orizzontale" anche in favore del personale operante presso altri siti italiani e facente richiesta del suddetto tipo di contratto.

Inoltre, per quanto riguarda il ricorso allo strumento del part time orizzontale e/o verticale in aree, uffici e/o laboratori operanti con regime d'orario a 10 o 14 turni, le Parti condividono l'opportunità di esaminare congiuntamente soluzioni organizzative e/o d'orario specifiche per queste aree nell'ambito di Commissioni locali che terranno conto altresì delle diverse esigenze e specificità dei siti italiani. Tali commissioni si riuniranno per il primo incontro entro settembre 2009 su richiesta di almeno una delle Parti.

Con riferimento alle richieste di conversione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, si conferma che, nell'accoglimento delle suddette richieste, l'azienda terrà conto di un criterio cronologico basato sulla data di presentazione delle stesse.

L'azienda conferma l'impegno a favorire le condizioni organizzative per dare priorità ai turnisti in caso di parità di condizioni di presentazione.

In ogni caso saranno rispettate le competenze ed esperienze individuali maturate dal personale che ne farà richiesta.

L'azienda risponderà alla richiesta entro 30 giorni dalla sua presentazione.

La domanda presentata si intenderà decaduta trascorsi 12 mesi dalla sua presentazione, se nell'arco di tale periodo non sia nel frattempo stato possibile procedere alla conversione del contratto ad orario ridotto.

A tal fine, la persona che ancora fosse interessata alla conversione del contratto dovrà rinnovare la richiesta, dichiarando il persistere delle ragioni che la giustificano.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

e) PAR a 15'

Con riguardo ai Permessi Anni Retribuiti (PAR) di cui al vigente CCNL, le Parti concordano che, nei limiti del 6 giorni di PAR annui a godimento individuale, il dipendente potrà chiedere la fruizione degli stessi a 15' (anziché ad ora intera) in presenza di particolari esigenze documentabili di particolare gravità, tra le quali, a titolo esemplificativo, quelle di cura e assistenza a parenti entro il secondo grado dichiarati portatori di handicap, ai sensi della l. 104/1992.

Tale possibilità dovrà essere chiesta dal dipendente al proprio responsabile diretto e alla Direzione aziendale, dietro presentazione di idonea documentazione e potrà essere rinnovata di anno in anno, sussistendo i medesimi presupposti.

f) Telelavoro

Con riferimento alla richiesta delle OO.SS. di esaminare il ricorso al c.d. "telelavoro", l'azienda si dichiara disponibile ad istituire una Commissione su base nazionale per valutare se ci siano, nell'ambito delle attività oggi esistenti, posizioni, mansioni e/o attività lavorative compatibili con questa modalità con lo scopo di attuare un'eventuale sperimentazione nell'arco della vigenza del presente accordo.

g) Riconoscimento di 1 giorno di ferie

Le Parti concordano che, a partire dal 1 gennaio 2010, al 1 gennaio di ogni anno, sarà effettuata una verifica atta ad individuare coloro che, nell'ambito della popolazione dedicata all'attività di produzione e al 31.12 dell'anno precedente quello oggetto di valutazione, hanno compiuto il 10° anno di permanenza nella medesima categoria e nel medesimo livello contrattuale.

Fermo restando quanto sopra, la popolazione che sarà presa in esame sarà individuata in base ai seguenti criteri:

- al momento della verifica, il dipendente dovrà svolgere una turnazione che prevede turni notturni e/o turni di 1° o 2° di sabato o domenica;
- dovrà aver svolto stabilmente, nell'arco dei 3 anni precedenti la verifica, una delle suddette tipologie di turnazione, esclusi i periodi in cui, per temporanee esigenze tecnico, produttive e aziendali, la persona abbia prestato la sua attività con un orario di lavoro non a turni.

La suddetta verifica sarà volta a riconoscere, per coloro che rispecchiano i criteri di cui sopra, 1 giorno di ferie secondo un criterio unico basato sul numero dei turni notturni e/o turni (1/2/notte) cadenti di sabato o domenica lavorati rispetto ai lavorabili.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.)

Il valore percentuale unico al di sopra del quale sarà riconosciuto 1 giorno di ferie è pari all'85% del numero di turni teorici lavorabili per ciascuna delle turnazioni in esame.

Se nel periodo di osservazione verranno effettuate dalla stessa persona due o più delle turnazioni in esame, i dati verranno normalizzati tenendo conto dei turni teorici lavorabili per ciascuna turnazione in base alle settimane trascorse dal dipendente su ciascuna di esse.

Il numero dei turni teorici (notturni e/o 1° o 2° turno di sabato o domenica) al netto delle spettanze individuali è quello di seguito riportato:

<u>Turnazione</u>	<u>Turni</u>
- 12 turni	34
- 14 turni	43
- 15 turni	68
- notte fissa	204
- 20 turni - Agrate	88
- 20 turni - Catania	101
- 21 turni	101
- week end	82
- ciclo continuo	73

Per i Part time "21 turni" la definizione dei turni teorici di cui sopra sarà oggetto di ulteriore approfondimento in sede locale.

Per calcolare quanto sopra saranno presi in considerazione i periodi effettivamente trascorsi su una delle suddette turnazioni nell'arco dei 3 anni precedenti, escluse le settimane intere dal lunedì alla domenica in cui la persona sia stata assente, anche per un solo turno di lavoro, per una delle seguenti motivazioni:

- congedo di maternità/paternità;
- congedo parentale;
- infortunio;
- malattia professionale;
- ammortizzatori sociali conservativi e/o eventuali accordi sindacali aventi il medesimo scopo.

Resta inteso che le settimane di cui sopra saranno recuperate a ritroso nel periodo antecedente i 3 anni oggetto di osservazione sino a completamento del numero complessivo di 156 settimane necessarie per il computo di cui al presente Paragrafo.

Questo riconoscimento potrà essere conseguito solamente una volta nell'arco dell'intera carriera lavorativa.

[Handwritten signatures and initials]

Per la popolazione (nr. 405 dipendenti) già oggi impattata dal verbale di incontro 09.04.2009, sottoscritto tra la direzione aziendale e la sotto-commissione inquadramento della sede di Agrate B.za, per la quale si è previsto il passaggio dal 4° al 5° livello contrattuale entro il 2012, il conteggio del 10 anni partirà dalla data pianificata di passaggio di categoria e livello.

6. PRELAZIONE NELLE ASSUNZIONI PER DIPENDENTI CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO O SOMMINISTRATO

Fermo restando quanto previsto dalla vigente disciplina nazionale (d. lgs. 368/2001 c.m. dalla L. 247/2007 e D.L. 112/2008) in materia di "precedenza nelle assunzioni", le Parti convengono che i dipendenti assunti presso STMMicroelectronics S.r.l. con contratto di lavoro a termine o somministrato di durata superiore a 6 mesi potranno manifestare all'azienda il proprio interesse ad un'eventuale riassunzione presso la stessa una volta terminato il suddetto rapporto di lavoro.

In particolare, coloro che abbiano prestato la propria attività lavorativa in ST per un periodo superiore ai 6 mesi avranno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate da STMMicroelectronics S.r.l. entro i 18 mesi successivi la cessazione del precedente rapporto di lavoro, a condizione che le mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti siano in linea con le necessità aziendali oggetto delle nuove assunzioni.

Il diritto di precedenza di cui sopra potrà essere esercitato a condizione che il dipendente abbia manifestato in tal senso la propria volontà entro il termine di 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine o somministrato mediante raccomandata r.r.

Tale diritto di precedenza dovrà intendersi estinto trascorso 18 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a termine o somministrato.

Quanto sopra entrerà in vigore a far data dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

7. INQUADRAMENTO E FORMAZIONE

a) Inquadramento

Le Parti, anche con riferimento al tavolo di confronto nazionale costituitosi a seguito dell'ultimo rinnovo del CCNL 20.01.2008, concordano che la tematica dell'inquadramento potrà essere oggetto di esame congiunto nell'ambito di un'apposita Commissione.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including 'Bertini' and 'PP'.]

In particolare, la suddetta Commissione si riunirà, su richiesta di una delle Parti, entro il mese di ottobre 2009 per un incontro informativo nel quale sarà esposto dall'azienda l'attuale metodo in uso per la valutazione del personale e delle relative mansioni (Metodo HAY).

La Commissione inquadramento dovrà affrontare, anche per giungere alla definizione delle figure professionali per la "5 Super", introdotta a partire dal 1 marzo 2009, alla luce delle negoziazioni nazionali derivanti dal rinnovo del CCNL 20.01.2008, un'analisi comparativa dell'organizzazione del lavoro e dei contenuti professionali esistenti ad Agrate e Catania per poter definire percorsi e tempistiche di sviluppo professionale omogenei tra i siti, a partire dal sito di Catania. Il primo incontro di tale commissione avverrà entro il mese di luglio 2009.

Infine, si ricorda che la sotto-commissione inquadramento del sito di Agrate ha raggiunto in data 09 aprile 2009 un'intesa sulla base dell'applicazione dell'acc. sind. 04.03.1998 sottoscritto tra la Direzione aziendale e le R.S.U. del sito di Catania anche per il personale del siti di Agrate B.za e Cornaredo delle medesime categorie contrattuali oggetto dell'accordo di cui sopra. Tale Intesa viene integralmente recepita dal presente accordo e allegata allo stesso.

b) Formazione

Fermo restando che l'azienda ribadisce l'importanza della formazione continua in favore dei propri dipendenti, intesa sia come formazione d'aula che come esperienza acquisita durante l'attività lavorativa in azienda, con particolare riferimento all'implementazione di corsi di inglese ed informatica dedicati al personale "Operaio", l'azienda si impegna ad effettuare una prima verifica sul numero potenziale di candidati interessati a partecipare ai suddetti corsi, mediante distribuzione di apposita documentazione informativa, incluso il modulo di adesione.

A fronte di tale indagine, l'azienda, anche nell'ambito dei rispettivi Comitati di Pilotaggio, valuterà e definirà i possibili calendari dei corsi, la relativa durata e il loro svolgimento a ridosso degli orari di lavoro del personale turnista, fermo restando che gli stessi corsi saranno organizzati fuori dell'orario di lavoro e anche al di là di una stretta correlazione tra l'uso dell'inglese e/o l'utilizzo dell'informatica individuale con l'attività lavorativa dei candidati.

Per quanto attiene l'utilizzo delle ore di permesso studio previste a norma del vigente CCNL (150 ore) e fermo restando i limiti quantitativi dallo stesso previsti, è facoltà dei dipendenti richiedere l'utilizzo e fruizione delle stesse ore di permesso anche per la partecipazione a corsi universitari per i quali sia richiesto l'obbligo di frequenza (es. per la partecipazione a laboratori inseriti come obbligatori nel proprio piano studi) .

Quanto sopra sempre a condizione che la frequenza a tali corsi coincida con gli orari di svolgimento della propria prestazione lavorativa.

8. PARTE NORMATIVA

Con riferimento alla richiesta di revisione della normativa inerente i congedi parentali, le Parti concordano di aumentare da 5 a 10 il numero di giorni di permesso non retribuito previsti in favore di ciascun genitore per la malattia dei figli (tra i 3 e gli 8 anni d'età), a norma dell'art. 47, d.lgs. 151/2001.

Inoltre, anche al fine di incrementare le azioni di "discriminazione positiva" e di favorire l'aumento nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri, le Parti convengono che per il padre avente qualifica impiegatizia che fruirà di un periodo di congedo parentale di durata superiore a 3 mesi (continuativi o frazionati) beneficerà di una retribuzione pari al 50% (anziché al 30%) fino ad un massimo di 6 mesi entro i termini previsti dalla legge.

Con riferimento ai permessi retribuiti oggi previsti dal regolamento aziendale in tema di "visite mediche" (fino ad un massimo di 4 ore di permesso/giorno), le Parti convengono per l'inclusione nell'ambito degli stessi anche delle cure dentistiche di documentata lunga durata.

Inoltre, unicamente nei casi di "documentata grave infermità" (ed, in particolare, in presenza delle patologie previste dall'art. 2, 1° com., lett. d), D.M. 278/2000) del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente, l'azienda riconosce la possibilità, per colui che ne faccia richiesta, di fruire di 5 giorni di permesso retribuito, anziché di 3 giorni, secondo le modalità ed i termini previsti dalla L. 53/2000 e dal vigente CCNL.

L'azienda si impegna ad equiparare il trattamento di "indisposizione" tra le sedi di Agrate/Castelletto e Catania secondo quanto previsto dal vigente regolamento aziendale ed applicato presso il sito di Agrate/Castelletto.

Le Parti concordano, inoltre, che, con riferimento ai permessi richiesti, ad es., per motivi di studio, aspettativa e/o permessi di cui al vigente CCNL, l'azienda dovrà fornire riscontro al dipendente entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, completa dei documenti necessari utili ai fini di un corretto esame della domanda.

Condividendo l'importanza che le Parti riconoscono al tema della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, l'azienda si impegna a promuovere un'approfondita ricerca avente l'obiettivo di evidenziare gli effetti a lungo termine e gli impatti derivanti dallo svolgimento di una prestazione lavorativa a turni, ivi incluso quello notturno.

Quanto sopra sarà in aggiunta alla valutazione già richiesta alle aziende dal vigente d.lgs. 81/2008 in tema di rischi da stress correlato per tutti i lavoratori e a quanto già previsto in termini di rischio chimico-ambientale nelle "clean room" di cui ai vigenti documenti di valutazione del rischio. Tale ricerca sarà promossa con il coinvolgimento dei medici di fabbrica e dell'università, anche in collaborazione con l'Istituto di Medicina del Lavoro.

9. PARTE ECONOMICA

a) Assistenza sanitaria integrativa

Alla luce delle diverse proposte ricevute dalle OO.SS. ed effettuate le ulteriori verifiche di cui al verbale di incontro del 15.04.2009, le Parti confermano che, a partire dal 01.01.2010, il contributo dell'azienda alla copertura integrativa in oggetto passerà da 75,00 € a 125,00 € su base annua per ogni dipendente.

b) Indicizzazione delle "indennità 21 turni"

Anche con riferimento agli acc. sind. 26.04.2006 e 08.11.2007, sottoscritti tra la Direzione aziendale e le R.S.U. di Agrate B.za e Cornaredo, nonché con riferimento all'acc. sind. 09.05.2007, sottoscritto tra la Direzione aziendale e la R.S.U. di Catania, le Parti convengono per le seguenti variazioni:

- l'indennità di cui al Punto **7.1)** dell'acc. sind. 26.04.2006 e di cui al Paragrafo **4.c) - Punto 8.1)** dell'acc. sind. 09.05.2007 ovvero l'indennità di "sovrapposizione" (€ 200,00-) sarà strettamente correlata, a partire dal 2009, alle variazioni del minimo contrattuale del 5° livello, subendo, quindi, variazioni positive ad ogni aumento dei minimi contrattuali, a partire dai minimi in essere al 26.04.2006 (per Agrate) e al 09.05.2007 (a Catania)

(es. con il passaggio del minimo contrattuale del 5° livello da € 1.357,56-valore vigente al 26.04.2006- ad € 1.494,56-valore vigente per il periodo 01.01.2009-31.08.2009- l'indennità di sovrapposizione passa da € 200,00- ad € 220,00-).

- l'indennità di cui al punto **7.5)** dell'acc. sind. 26.04.2006, così come modificata da successivo acc. sind. del 08.11.2007, ovvero l'indennità di € 20,00- per ogni singola notte lavorata in regime ordinario nei giorni di sabato e domenica per almeno 6 ore sarà strettamente correlata, a partire dal 01.07.2009, alle variazioni del minimo contrattuale del 5° livello, subendo, quindi, variazioni positive ad ogni aumento dei minimi contrattuali, a partire dai minimi in essere al 26.04.2006

(es. con il passaggio del minimo contrattuale del 5° livello da € 1.357,56-valore vigente al 26.04.2006- ad € 1.494,56-valore vigente per il periodo

(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like Bertini, and various scribbles and marks.)

01.01.2009-31.08.2009- l'indennità per sabato/domenica notte passa da € 20,00- ad € 22,46-).

c) Reperibilità

In materia di reperibilità, fermo restando che l'attuale disciplina in essere presso le sedi di Agrate B.za e Cornaredo risulta già migliorativa rispetto a quella di cui al vigente CCNL, le Parti concordano per l'estensione presso le altre sedi dei medesimi accordi già esistenti in Agrate e Cornaredo.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto a livello locale per le sedi di Agrate B.za e Cornaredo, le Parti concordano sull'opportunità di avviare un tavolo di confronto avente quale obiettivo quello di valutare l'introduzione della reperibilità per interventi c.d. "da remoto" per quei settori dove questo è possibile.

Proprio con riferimento a questi ultimi interventi, le Parti riconoscono che, definiti i limiti di riconoscimento della suddetta reperibilità, potranno essere previsti pagamenti della stessa anche nel caso di interventi di almeno 30'.

Sarà previsto un massimo di 1 turno (8 ore) di reperibilità al giorno, ivi incluso nelle giornate di sabato e/o domenica, ed un massimo di 7 turni di reperibilità a settimana.

Nel caso in cui l'azienda debba di introdurre un regime di reperibilità in nuovi reparti e/o uffici, la stessa procederà ad informare preventivamente le R.S.U. locali nel corso di apposito incontro, illustrando alle stesse i motivi di ricorso a tale strumento e le modalità con cui tale istituto verrà applicato (es. tipologia di turnazione che si intende adottare, ore da coprire con reperibilità, lavoratori coinvolti in relazione alla loro professionalità, etc...).

d) Premio di Risultato ST

In relazione alle richieste di definizione di un nuovo Premio di Risultato (a seguire PdR) calcolato con riferimento ai risultati conseguiti dall'azienda, le Parti condividono, in primo luogo, lo spirito entro il quale tale premio si istituisce.

In particolare, in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23.07.1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, nonché dal vigente CCNL, tale premio deve essere correlato ai risultati conseguiti dall'azienda nell'ambito di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Bertin. L.

Premessa

Le Parti, anche in relazione al verbale di incontro del 15.04.2009 (che si intende qui integralmente ripreso) hanno convenuto di procedere ad una revisione complessiva del precedente "Premio Aziendale di Produttività e Reddittività", denominato P.A.P.E.R. e previsto negli accordi integrativi aziendali del 07.10.1993, 11.07.1998 e 13.02.2003.

Entrambe le Parti condividono l'idea che il nuovo PdR debba essere il più possibile di immediata e facile lettura per l'insieme dei dipendenti e legato ad indicatori facilmente individuabili da parte degli stessi.

Si fa salvo il principio che tale premio costituisce un'entità variabile della retribuzione e, quindi, aggiuntiva rispetto ad eventuali incrementi determinati a livello nazionale e/o collettivo.

Pertanto, la variabilità di questo nuovo PdR è da ritenersi correlata al raggiungimento di obiettivi, definiti e concordati secondo quanto segue.

1. Indicatori

Per la determinazione del nuovo PdR, sono stati identificati di comune accordo tra le Parti i seguenti 4 indicatori:

- 2 di carattere produttivo: Direct Variation e Process Fab Yield (PFY)
- 2 di carattere economico: variazione percentuale sequenziale dei Ricavi Netti e Margine Lordo (Gross Margin)

I suddetti indicatori sono stati ampiamente illustrati dall'azienda nel corso dei diversi incontri svoltisi con la commissione tecnica.

Per ogni dettaglio al riguardo, si veda l'allegato 1.

2. Peso degli indicatori

Gli indicatori che compongono il PdR contribuiranno a determinare il risultato complessivo dello stesso nella misura che segue:

- indicatori produttivi: ciascun indicatore nella misura del 30%;
- indicatori economici: ciascun indicatore nella misura del 20%.

3. Criteri di misurazione degli indicatori e loro impatto

Gli indicatori produttivi hanno rilevanza locale e sono misurati su base trimestrale, come aderenza al "Corporate Operation Review Agreement" ("CORA").

Tali indicatori, identicamente costruiti per ogni sede, sono misurati poi a livello di singola fabbrica.

Il risultato dell'Italia Continentale è determinato con riferimento ai risultati delle fabbriche collocate nella sede di Agrate B.za.

Analoga misurazione del risultato avverrà per la sede di Catania e relative fabbriche.

Gli indicatori economici sono misurati anch'essi su base trimestrale, ma hanno identico valore per tutte le sedi italiane.

Tali indicatori, misurati, infatti, in base ai risultati della Corporation, sono definiti come aderenza percentuale alle previsioni economiche pubblicamente dichiarate ogni 3 mesi dall'Azienda con riferimento al trimestre successivo.

L'andamento di tali parametri costituirà oggetto di verifica trimestrale con la R.S.U.; in particolare, i parametri produttivi saranno resi visibili a tutti i dipendenti all'interno dei singoli siti.

4. Definizione degli obiettivi e scala di misurazione

Per ciascun indicatore sono definiti:

- una forchetta di valori percentuali all'interno della quale l'obiettivo può considerarsi raggiunto;
- il livello di pagamento percentuale minimo e massimo associati alla suddetta forchetta;
- il livello percentuale al quale viene raggiunto il 100% dell'obiettivo.

Si sottolinea che, per "livello minimo di raggiungimento", si intende il livello percentuale al di sotto del quale, per il singolo indicatore, non verrà corrisposto alcun pagamento.

Così, per "livello massimo di raggiungimento", si intende, per il singolo indicatore, il livello percentuale di pagamento massimo che non subisce ulteriori variazioni rispetto al suo valore massimo di 110%.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Bertini' and 'AP'.]

A seguire lo schema utilizzato per la definizione delle forchette percentuali, già condiviso tra le Parti con verbale di incontro del 15.04.2009:

Indicatore		Livello minimo di raggiungimento	Livello al quale raggiungo il 100%	Livello massimo di raggiungimento
Ind. Produttivi (adh al C.O.R.A.)	Direct Variation	95	100	105
	PFY	98	99	100
Ind. Economici (adh. alle previsioni)	Ricavi Netti	xx	xx	Xx
	Margine Lordo	(punto iniziale della forchetta dichiarata)	(punto centrale della forchetta dichiarata)	(punto finale della forchetta dichiarata)

E così lo schema per la definizione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anch'esso condiviso tra le Parti con verbale di incontro del 15.04.2009:

Indicatore		Pagamento al livello minimo di raggiungimento	Pagamento al 100% di raggiungimento	Pagamento al livello massimo di raggiungimento
Ind. Produttivi (adh al C.O.R.A.)	Direct Variation	50	100	110
	PFY	50	100	110
Ind. Economici (adh. alle previsioni)	Ricavi Netti	50	100	110
	Margine Lordo	50	100	110

Per ciascun indicatore, all'interno delle due fasce identificate per ciascuna forchetta, la misurazione dei risultati a consuntivo sarà effettuata in forma lineare.

(Handwritten signatures and scribbles)

Nel caso in cui, con riferimento agli indicatori economici e produttivi, la società non dichiari le proprie previsioni per il trimestre successivo oggetto di valutazione (come avvenuto nel 1° e 2° trimestre 2009), si terrà conto, ai fini della determinazione del premio relativo a quel trimestre, di un valore convenzionale pari alla media aritmetica dei risultati complessivi relativi ai 4 trimestri precedenti, inclusi quelli, laddove esistenti, per i quali vi è stata applicazione di un valore convenzionale.

5. Compensabilità degli indicatori

I risultati dei 4 indicatori sopra menzionati sono interamente compensabili su base trimestrale proporzionalmente al loro peso.

È, inoltre, prevista la compensazione dei risultati trimestrali complessivi su base annuale.

6. Fattore di allineamento

Le Parti concordano, infine, l'introduzione di un "fattore di allineamento" che vada ad operare tra i risultati economici aziendali ed il valore del premio da pagare al fine di valorizzare opportunamente l'effettiva capacità dell'Azienda di finanziare il premio.

Tale fattore di allineamento è identificato nel Margine Lordo, per la cui definizione si rimanda all'allegato 1.

L'obiettivo è determinato tenendo conto del valore del Margine Lordo relativo all'anno precedente con identificazione di una forchetta di ± 1 rispetto all'anno precedente.

Al fine di determinare il pagamento, il fattore di allineamento opera nel seguente modo:

$$\text{premio effettivo} = \text{fattore di allineamento} * \text{risultato tecnico derivante dai 4 indicatori} / 100 * \text{importo di riferimento (€ 2.425,00)}$$

Il valore del fattore di allineamento oscilla tra 0,45 al punto di minimo o inferiore della forchetta e 1,05 al punto di massimo o superiore. Ha un valore pari a 1 in caso di mantenimento del valore dell'anno precedente.

Nel due segmenti identificati dai tre valori indicati (quindi, tra 0,45 e 1 e tra 1 e 1,05), l'andamento è lineare.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

7. Dimensione economica

Per l'intera durata del presente integrativo, le Parti hanno concordato (con verbale di incontro del 15.04.2009 che qui si intende integralmente richiamato) il mantenimento dell'attuale importo di riferimento di € 2.425,00- al raggiungimento del 100% dell'obiettivo annuale.

8. Corresponsione del Premio

La determinazione del PdR da corrispondere, con riguardo agli obiettivi fissati, è effettuata su base annua in linea con l'esercizio fiscale (01.01 - 31.12).

Sarà erogato un anticipo, in aggiunta alla retribuzione corrisposta nel mese di luglio, che sarà pari al 50% del premio totale maturato nell'esercizio precedente, salvo concordare a fronte di situazioni eccezionali una percentuale inferiore.

Il saldo, invece, sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione erogata nel mese di marzo, dedotto quanto già erogato a titolo di anticipo nel luglio dell'anno precedente.

Le Parti concordano, inoltre, sull'applicazione delle seguenti regole operative legate alla corresponsione del PdR. In particolare:

- il Premio continuerà ad essere rapportato alla durata del rapporto di lavoro per il periodo annuale cui detti importi si riferiscono, con l'avvertenza che la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata quale mese intero;
- il Premio non è considerato utile ai fini del calcolo dei vari istituti contrattuali, correnti e differiti, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR);
- il Premio non maturerà nei periodi di assenza dovuti ad:
 1. aspettativa non retribuita;
 2. congedo parentale (ex aspettativa facoltativa per maternità);
 3. distacco presso consociate estere;
 4. cassa integrazione guadagni.

9. Vigenza del Premio

Il Pdr oggetto del presente accordo è introdotto con validità di 4 anni.

In particolare, il nuovo PdR sarà in vigore a partire dall'anno 2009 e sino al 31.12.2012.

Tale Premio sarà oggetto di verifica tra le Parti a livello nazionale, di norma, nel mese di febbraio.

In mancanza di disdetta dell'integrativo aziendale, il PdR si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno mantenendo il medesimo importo di cui al Punto 7).

ALLEGATO 1

INDICATORI PER IL NUOVO PREMIO DI RISULTATO

DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI TRIMESTRALI

A - ECONOMICI

- 1- confronto tra la **variazione percentuale dei Ricavi Netti (Net Revenues)** del trimestre rispetto al trimestre precedente e l'obiettivo di variazione definito dal Top Management ST a livello mondiale.

I Ricavi Netti sono la somma tra le Vendite Nette (Net Sales) e gli Altri Ricavi (Other Revenues)

- 2- confronto tra il **Margine Lordo (Gross Margin)** del trimestre e l'obiettivo definito trimestralmente dal Top Management ST a livello mondiale.

Il Margine Lordo è definito come valore percentuale sulla base della formula:
(Ricavi Netti - Costi di Produzione)/(Ricavi Netti)

I costi di produzione sono i costi legati alla sola attività di realizzazione del prodotto finito ed escludono le spese di vendita, quelle generali e amministrative, i costi di Ricerca & Sviluppo e le spese di natura straordinaria

B - PRODUTTIVI

- 1- confronto tra il valore percentuale della **Direct Variation** del trimestre e l'obiettivo definito trimestralmente dai reparti di produzione. La Direct Variation è lo scostamento tra il valore della produzione effettuata a valore standard (World Wide Standard, WWS) e il costo effettivo sostenuto per tale produzione. Il valore standard (WWS) rappresenta un valore obiettivo in termini di costi che viene definito da ST a livello mondiale e su base annua per assicurare la competitività sul mercato in una prospettiva a medio termine. Il calcolo avviene come somma dei dati provenienti dai reparti presenti nelle sedi di riferimento e secondo la seguente formula:

(valore della produzione a costi standard - costi effettivi sostenuti) / (valore della produzione a costi standard).

- 2- confronto tra il risultato della **Process Fab Yield (PFY)** del trimestre e l'obiettivo definito trimestralmente dai reparti di produzione. La Process Fab Yield è costituita da una percentuale che misura il rapporto tra il numero di fette che il Wafer Fab invia alla fase successiva del ciclo produttivo (EWS) ed il numero totale di fette che include quelle scartate per qualsiasi motivo all'interno dello stesso Wafer Fab (scrapped).

Il calcolo avviene come somma dei dati provenienti dai reparti presenti nelle sedi di riferimento e secondo la seguente formula:
(fette versate)/(fette versate + fette scartate).

FATTORE DI ALLINEAMENTO

Quale fattore di allineamento, con effetto sul risultato finale pagato del Premio, viene utilizzato di nuovo il parametro **Margine Lordo (Gross Margin)** di cui al punto A-2 sopra. In questo caso il calcolo si riferisce alla variazione assoluta di tale parametro percentuale rispetto all'anno precedente e considera come obiettivo una fascia compresa tra -1 e +1 rispetto al risultato di Margine Lordo dell'anno precedente.

Bent...