

Kodak, Contratto Integrativo Aziendale 03/08/2001 - 30/06/2003

Il giorno 3 agosto 2001 in Cinisello B.

TRA

la Kodak S.p.A. rappresentata dai Signori Ernesto Cervini e Susy Tasti

le Organizzazioni Sindacali FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL, UILTUCS/UIL, come di seguito rappresentate, congiuntamente al Coordinamento della Rappresentanza Sindacale dei Dipendenti della Kodak S.p.A. di Cinisello e Roma

viene stipulato il presente accordo.

KODAK S.p.A. - Dott. Ernesto Cervini ..

KODAK S.p.A. - Sig.ra Susy Tasti

FILCAMS CGIL Nazionale - Sig. Piero Marconi

FILCAMS CGIL Territoriali - Sig. Vincenzo Limonta

FISASCAT CISL Nazionale - Sig. Salvatore Falcone

FISASCAT CISL Territoriali - Sig.ra Angela Lazzaro ..

UILTUCS UIL Nazionali - Sig. Antonio Vargiu ..

UILTUCS UIL Territoriali - Sig. Giuseppe Fruggiero ..

Rappresentanza Sindacale Unitaria Kodak S.p.A. ..

..

..

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE KODAK S.p.A.

Premesso

- che in data 4 gennaio 2000 le OO.SS. Nazionali rimettevano alla Kodak S.p.A. la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) scaduto in data 30.06.1999;
- che i punti richiesti e specificati in piattaforma rientrano nel quadro sia di quanto convenuto tra le Parti Sociali ed il Governo Italiano di cui al " Protocollo" del 23.07.1993 che di quanto previsto al punto 17 della CARTA COMUNITARIA dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori richiamata nella proposta di Direttiva del Consiglio Europeo presentata dalla Commissione ai sensi dell'art. 149 paragrafo 3 del trattato CEE il 20.09.1991;
- che l'attivazione di quanto sopra richiamato fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a garantire il rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti;

- che tale valore e riferimento sono coerenti anche con quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22.09.1994 relativa ai "Comitati di impresa Europei" e che cirichiede nuove capacitnegoziali e di valutazione del contesto al riguardo delle quali le Parti si impegnano per un processo di informazione ed aggiornamento delle Delegazioni per partecipare attivamente al nuovo dialogo sociale anche in sedi comunitarie;
- che su tale valore e riferimento le parti hanno concretamente operato durante tutte le fasi del negoziato addivenendo alla stipula del presente accordo;
- che tale accordo sta anche a prova della reciproca dichiarata volontedell'Azienda e delle OO.SS. di praticare, attraverso norme e procedure definite, confronti ai valori tesi a governare i processi di riorganizzazione aziendali favorendo la ricerca del consenso.

Tutto cipremesso si convenuto

ART. 1 RELAZIONI SINDACALI

A. Livello Nazionale

La Kodak S.p.A. e le OO.SS. Nazionali unitamente al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti firmatari dell'Accordo annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle materie previste dal vigente CCNL.

Nel corso di tale incontro o anche al di fuori della scadenza prevista l'Azienda fornir ulteriori informazioni preventive su:

- investimenti per innovazioni tecnologiche;
- livelli occupazionali/formazione;
- nuove presenze e diversificazioni sul mercato;
- nuove professionalit
- interventi su modifica della organizzazione del lavoro;
- obiettivi di bilancio;
- indirizzi salariali aziendali;

ed informazioni consuntive su:

- livelli di fatturato;
- indici di mercato;
- bilanci annuali e/o situazioni parziali aggiornate;
- risultati sulla formazione svolta.

B. Livello di UnitProduttiva

Su richiesta di una delle due Parti, la Kodak S.p.A. ed il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti unitamente alle OO.SS. territoriali si incontreranno per affrontare materie e problemi relativi a:

- valutazione rientro di linee di lavorazione esterne al magazzino;
- confronto sulla organizzazione del lavoro;
- distribuzione dell'orario di lavoro-turni e nastri orari;
- utilizzo degli impianti;
- verifica e controllo degli orari concordati;
- verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale;
- tutela della salute e dell'integritfisica dei Lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- progetti a termine mirati per la collocazione e qualificazione degli invalidi e dei portatori di handicap;
- quanto delegato dall'Accordo Nazionale.

Nota Bene : al riguardo vedasi pag. 8 del presente accordo - Formalizzazione della Procedura di consultazione convenuta fra le Parti.

ART. 2 ORARIO DI LAVORO

Le Parti, allo scopo di meglio rispondere alle attuali esigenze organizzative e dei Lavoratori - tenuto conto di

quanto definito in materia dal vigente CCNL - hanno avviato specifici confronti in tema di "flessibilorario di lavoro" pervenendo al seguente accordo:

l'estensione dell'orario flessibile, come applicato alla Sede di Cinisello, a tutti gli insediamenti Kodak in Italia - funzionalmente alle necessità di servizio alla Clientela, prevalenti rispetto ad ogni altra esigenza.

Pertanto la flessibilità di orario per i Dipendenti Centralisti resta quella attualmente in vigore presso la Sede di Cinisello che oltre a rispondere in modo adeguato alle esigenze dei Dipendenti - deve consentire una più estesa possibilità di accesso della Clientela ai servizi aziendali.

Particolari esigenze organizzative o dei lavoratori che non trovino soluzione organica con l'applicazione dell'orario flessibile comporteranno esame congiunto delle Parti che entro il termine massimo di 21 giorni arriveranno all'adozione dell'orario rigido con tempi fissi di inizio lavoro compresi fra le ore 8.00 e le ore 9.30. Tali orari rigidi potranno essere effettuati anche in forma intercambiabile fra i Lavoratori interessati.

Considerate le nuove esigenze dei Dipendenti, con efficacia 01.01.2002, le Parti convengono di convertire una giornata di permesso retribuito (art. 68) in otto ore fruibili come permessi da due ore o multipli di due ore. Utilizzando un giorno delle giornate di permessi retribuiti previsti dal CCNL e dagli Accordi Aziendali in vigore, mantenendo inalterata l'opzione della festività (4 novembre) circa la fruizione o la retribuzione.

Come per le attuali 8 ore di permessi, anche le ulteriori 8 ore non potranno essere aggiunte alle ferie. Come previsto dal CCNL la fruizione di detti permessi NON DEVE comportare intralcio all'attività lavorativa e deve pertanto essere preannunciata ed autorizzata preventivamente.

Considerate le nuove esigenze dei Dipendenti, le Parti convengono di ripristinare il riporto fino ad un massimo di due ore in negativo per un periodo non superiore a tre mesi di calendario - dopo di che si procederà; alla trattenuta di tutto il riporto negativo, comunque costituitosi.

ART. 3 MAGAZZINO GENERALE - ORARIO DI LAVORO

La sperimentazione iniziata cinque anni addietro e successivamente confermata ha, per i primi anni, dato in buona misura i risultati attesi. Tuttavia, più recentemente la competizione internazionale e l'adozione di un nuovo sistema gestionale hanno fatto prepotentemente emergere presso le Maestranze stesse l'indifferibilità dell'adozione di misure atte ad ottenere migliori criteri di soddisfacimento delle attese della Clientela e delle Maestranze, nonché un'efficienza operativa paragonabile ai migliori livelli di mercato che consenta di reggere la predetta competizione internazionale - pur consci delle oggettive forti

difficoltà che per il Sud Europa nascono dalla distanza dalle principali fabbriche e mercati nell'Europa globalizzata.

Le Rappresentanze Sindacali dei Dipendenti, le OO.SS. e Kodak hanno più volte affrontato l'argomento complesso e difficilmente governabile per la forte dipendenza da fattori internazionali, raggiungendo la seguente intesa di massima:

- le Parti convengono che il Magazzino - salvo limitatissime eccezioni per cause approvate - opererà globalmente con orario rigido, con inizio attività alle **ore 8.00**, con minuti 5 di tolleranza in entrata.

Secondo il seguente prospetto - in via sperimentale per la durata di anni uno - in applicazione del CCNL Terziario e dell'istituita Banca delle Ore art. 35 ter ipotesi B, il Magazzino di Cinisello Balsamo opererà su 36 ore e mezzo settimanali (**settimana corta - vedi allegato 5**) e su 42 ore e mezzo alla settimana (**settimana lunga - vedi allegato 5**) nel limite massimo di 24 settimane, nell'arco di 12 mesi - Agosto escluso - verranno effettuate due settimane al mese di "settimana lunga". Le rimanenti due "settimane lunghe" saranno utilizzate secondo le necessità organizzative del reparto (in ogni caso il 50% delle 4 ore aggiuntive, ovvero 2 ore, verranno contabilizzate nella banca delle ore ed utilizzate dal Lavoratore con riposi compensativi - secondo le modalità stabilite dall'art. 35 ter). I periodi di non fruizione saranno i mesi di Giugno, Luglio, Settembre e Dicembre.

Per ogni settimana lunga lavorata si aggiungono al monte annuo permessi retribuiti i 45 minuti stabiliti

dall'art. 35 ter.

Entro la prima decade di dicembre di ogni anno verrcomunicato il calendario valido per l'anno successivo; nell'allegato 1 riportato il calendario convenuto per l'anno 2001.

L'eventuale "quinta" settimana del mese verrdecisa concordemente. In assenza di accordo si operera 38.30 ore settimanali.

Ferma restando la **preventiva** informazione della RSU e **convenendo sulleffettivo verificarsi di eccezionali circostanze** quali:

- il mancato arrivo di merce in magazzino **per cause prolungate (oltre 4 giorni) ed indipendenti da Kodak S.p.A.** , la stessa pottrichiedere sino al 50% del Personale di operare su 34 ore e mezza settimanali.

A seguito di questo ed unico caso ove venga ravvisata la necessit; di recupero delle ore non lavorate - si prevede una flessibilitdi orario fino a 46 ore e mezza settimanali con laggiunta al monte annuo permessi retribuiti di 75 minuti a settimana, migliorativo rispetto al comma 3 art. 35 ter del vigente CCNL.

Qualsiasi altra causa eccezionale verrdiscussa nel termine certo dei quattro giorni di cui sopra fra RSU ed Azienda, con spirito positivo atto ad addivenire ad una soluzione comune che faccia salve le esigenze (ivi incluse le modalitdi recupero delle ore non lavorate) tanto dei Dipendenti quanto quelle dellAzienda, fermi ed impregiudicati i disposti del CCNL del lavoro.

Diversamente la compensazione delle ore lavorate in meno avvertramite l utilizzo della Banca delle Ore.

Ogni prestazione eccedente lorario di lavoro settimanale verrretribuita come straordinaria, salvo casi individuali che vedano la Banca delle Ore in negativo.

A fronte della regolamentazione ed attuazione della flessibilitd'orario ai sensi del CCNL e del presente Contratto Integrativo Aziendale, allo scopo di ridurre i tempi morti ed equilibrare le richieste di lavoro straordinario nel corso dell'anno, si conviene di:

- portare l'importo di Lit. 50.000.= corrisposto a titolo di " sperimentazione parametro produttivit ad incremento del superminimo individuale non assorbibile e come tale verrcorrisposto per 14 mensilit

Norme Applicative

La scomposizione giornaliera delle ore settimanali - 42 ore e mezzo e 36 ore e mezzo - sardefinita al pi presto e comunicata agli Enti Competenti.

Le assenze di una intera giornata per malattia, infortunio, ferie, RCF (ex-festivit, donazione sangue, permessi retribuiti e non, scioperi, riposo compensativo, permesso sindacale, incontri direzione daranno diritto ad un accredito di ore pari a quelle stabilite per quella giornata.

Le settimane di assenza per ferie o RCF riconducono l'orario settimanale a 38 ore e mezza.

Le giornate di ferie, RCF, permessi retribuiti e non, saranno addebitate nel "monte giornate individuali" con il valore di 8 ore ovvero di una giornata nominale.

Le festivitinfrasettimanali che cadono nella settimana di maggior o minor attivitlavorativa avranno il medesimo valore giornaliero di quello stabilito per le giornate lavorate.

Le assenze per mezza giornata di ferie, RCF, riposo compensativo, permessi retribuiti art. 68 si intendono 4

ore. Per comprovati inderogabili motivi eccezionalmente nelle settimane lunghe e nelle giornate eccedenti le 8 ore si potràtingere dalla Banca delle Ore per collegarsi alla pausa pranzo.

Eventuali permessi a recupero saranno possibili solo in presenza di attivitlavorativa in magazzino.

ART. 4 PART TIME

Le Parti convengono che si dato seguito a tutte le richieste avanzate in specie da parte della componente femminile del personale.

Al momento non esistono richieste pendenti, che nel futuro verranno comunque esaminate nel rispetto della nuova normativa e degli applicabili articoli del CCNL del Terziario.

Anche allo scopo di favorire nuova occupazione - eventualmente con il ricambio generazionale e la valorizzazione dell'esperienza dei lavoratori prossimi al pensionamento.

ART. 5 FORMAZIONE

Le Parti nell'apprezzamento di quanto giin atto in azienda:

- Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte dei processi di riorganizzazione aziendale e di settore;
- considerato che tali processi, conseguenti anche allo sviluppo del commercio elettronico, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarnecessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i Lavoratori della Kodak e pi in generale gli addetti al settore, convengono sulla necessitdi una Formazione continua finalizzata a:
 - corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie digitali e del commercio elettronico;
 - corsi di riqualificazione dei Lavoratori Kodak per la loro ricollocazione in ambito aziendale e/o in quello di settore;
 - corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilitdi utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor";
 - corsi di lingua inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore previste dal CCNL.

Per la realizzazione di quanto sopra le Parti concordano la predisposizione di specifici progetti, eventualmente anche da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione ed all'utilizzo dei fondi per la formazione. Al riguardo le Parti convengono di incontrarsi entro 3 mesi dalla stipula dell'accordo previsto dalla presente ipotesi.

ART. 6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Preso atto delle informazioni gifornite dall'azienda relative a quanto potrdeterminarsi in tema di organizzazione del lavoro a fronte della prevedibile modifica della struttura aziendale;
- esaminato, in tale contesto, il possibile sviluppo, anche tecnologico dell'azienda, dal quale potrderivare l'esigenza di riqualificazione e ridefinizione della sua collocazione nel mercato italiano, sia sul versante delle modalitdi commercializzazione dei prodotti, ivi compresa la logistica, che sul versante delle modalite dei sistemi di vendita;
- considerato che le condizioni di cui sopra impegneranno le Parti a trovare idonee soluzioni finalizzate sia alla ricerca del consenso che funzionali alla pratica gestione delle varie problematiche connesse all'attuazione di una diversa organizzazione del lavoro, si conviene sulla definizione di una specifica procedura volta, in coerenza con il modello/sistema di " Relazioni Sindacali", a facilitare il confronto.

Pertanto le Parti convengono sulla seguente procedura:

- incontri mensili RSU/Azienda - di norma dalle 10.00 alle 12.00 del primo Gioveddi ogni mese - per l'informazione e la consultazione su temi di interesse locale, nonché per la definizione di eventuali problemi segnalati;

- incontri semestrali, eventualmente anche in forma di teleconferenza, con le OO.SS. Territoriali per l'informazione reciproca su tendenze, sviluppi, variazioni organizzative, normative e loro pratica attuazione nonché per la definizione di eventuali diverse interpretazioni.

Le Parti si danno atto del nuovo ed ancor pi ampio ruolo loro assegnato dal Legislatore e si impegnano formalmente e sostanzialmente ai conseguenti comportamenti nelle Relazioni Sindacali a tutti i livelli previsti nel presente accordo.

ART. 7 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti si danno atto dell'istituzione in via sperimentale per l'anno 2000/2001 del Piano Salute nella forma sintetizzata in allegato, con un contributo mensile del Dipendente pari a lire venticinquemila.

ART. 8 GIUSTIFICAZIONE ASSENZE PER MALESSERE OD

INDISPOSIZIONE SINO AD UN GIORNO INDISPOSIZIONE SINO AD UN GIORNO INDISPOSIZIONE SINO AD UN GIORNO INDISPOSIZIONE SINO AD UN GIORNO
 per l'accertamento dello stato clinico e dell'insorgenza di eventuali patologie, si concorda che - in caso di malessere od indisposizione all'interno della settimana lavorativa - il Dipendente abbia facoltà di non presentare giustificazione per assenze di durata non superiore ad un giorno, per un massimo di cinque casi nell'anno di calendario o ratei riproporzionati. Dopo un anno di applicazione, le Parti verificheranno la corretta applicazione del presente articolo.

Le Parti si danno esplicitamente atto che l'Azienda non intende in alcun modo sostituirsi al SSN e tengono pertanto indenne l'Azienda da qualsiasi conseguenza per l'eventuale deterioramento, anche grave, dovesse sopravvenire nelle condizioni di salute del Dipendente.

L'esonero dalla presentazione della certificazione non né potrebbe essere, esonero dalla visita medica (la cui responsabilità rimane totalmente del Dipendente), ma anzi si propone di favorirne l'effettuazione con modalità tempi meno rigidi di quelli talvolta necessari.

ART. 9 TRATTAMENTO ECONOMICO

Le Parti convengono - in via sperimentale per l'anno 2001 - di istituire, per quelle funzioni che giungono dispongono di una parte variabile della retribuzione, un moltiplicatore da applicarsi al Premio di Produttività come definito nel Contratto Integrativo Aziendale del 1995 e successive modificazioni (vedasi allegato 2 per la sola logistica e allegato 3 per gli altri Interessati).

Il moltiplicatore varia da 1 (= 0 punti) a 2 (= 100 punti) sino a 3 (= 200 punti)

Inoltre, l'applicazione del Premio di Produttività viene così estesa:

- ai soli Dipendenti assunti a tempo determinato con anzianità aziendale inferiore a 6 (sei) mesi nell'anno di competenza verranno corrisposti ratei dei primi due punti del Premio;
- a tutti i Dipendenti con anzianità aziendale superiore a 6 (sei) mesi, ma inferiore a 12 (dodici) mesi nell'anno di competenza verranno corrisposti i primi due punti del Premio;
- a tutti i Dipendenti con anzianità aziendale pari a 12 (dodici) mesi nell'anno di competenza, verrà corrisposto l'importo totale del Premio come conosciuto.

L'introduzione in via sperimentale del Moltiplicatore intende promuovere, sostenere e premiare i criteri qualitativi e di servizio alla Clientela da parte di quanti contribuiscono al risultato delle funzioni a diretto contatto con la Clientela per attività di vendita, assistenza tecnica, recupero crediti, ecc.

Ravvisati i seguenti Gruppi Funzionali di cui richiama la stretta interazione per il conseguimento del risultato:

- Warehouse/Maintenance and Building;
- In-house Global Customer Support & Service Operations;
- Customer Focus Team - Customer Order Service;

- General Management/Human Resources/Administration.

Vengono istituiti gli allegati schemi premianti, in coerenza con gli obiettivi generali dell'Azienda, che verranno valutati in base al miglioramento dei parametri operativi quali: contenimento dei disservizi, miglioramento della soddisfazione della Clientela, tempi di reazione abbreviati, ecc.

Le modalità di misura saranno derivate da quelle disponibili per la gestione delle attività aziendali e consentono al 100% del conseguimento del risultato richiesto di raddoppiare il premio di produttività (**100 punti = Target**).

Lo schema variabile da "0" ad un massimo di 200 punti riporta gli obiettivi da conseguire, assegnando 100 punti al target ; di più o di meno in base rispettivamente ad un risultato superiore od inferiore a quello pianificato.

Gli elementi qualificanti dei risultati vengono considerati nel piano in base alla loro importanza, attribuendo loro un peso (vedi allegato 2).

Mentre il premio base di produttività legato alla crescita del fatturato procapite può essere determinato rapidamente alla chiusura dell'esercizio finanziario, i fattori qualitativi sono disponibili solo a Marzo/Aprile dell'anno successivo e quindi la corresponsione del premio qualitativo potrà avvenire solo ad Aprile/Maggio per il solo Personale avente anzianità di servizio pari a 12 mesi nell'anno di competenza.

ART. 10 INDENNITA'

Le Parti si danno atto dell'aggiornamento del contributo mensa a Lit. 1000.= dal 2 maggio 2000, indifferenziato per il pranzo - bevande incluse.

Ai sensi della precedente contrattazione, le indennità verranno ricalcolate a Dicembre 2001 sulla base dell'ultimo "indice ISTAT per famiglie di operai ed impiegati", con gli eventuali arrotondamenti del caso anche alla luce del passaggio all'Euro.

ART. 11 DECORRENZA E DURATA

Le disposizioni del presente Accordo Integrativo Aziendale decorrono secondo quanto per ciascuna indicato ed hanno validità sino al 30 giugno 2003, salvo per quanto istituito in via sperimentale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti entro tre mesi dalla sottoscrizione dall'Accordo daranno luogo ad incontri per:

- la redazione di un Testo Unico che ricomprenda l'applicabile contrattualistica aziendale della Kodak S.p.A. anche in relazione alla collazione dei testi;
- l'esame degli orari di servizio alla Clientela, anche in relazione alle tipologie/tecnologie dei sistemi installati e della disponibilità funzionale richiesta dagli Utenti.

Allegato 5

SETTIMANA CORTA - ORARI

Luned- Marted	8.00 - 16.00
Mercoled- Gioved	8.00 - 17.00
Venerd	8.00 - 15.30

SETTIMANA LUNGA - ORARI

Luned- Gioved	8.00 - 18.00
Venerd	8.00 - 15.30

Allegato 6 all'Accordo Integrativo Aziendale Kodak del 3 agosto 2001

Con riferimento all'Art. 5 FORMAZIONE, le Parti convengono che Kodak riattivi, nei periodi di minore intensità lavorativa, le attività formative programmate al fine di realizzare un sufficiente livello di conoscenza della lingua inglese per le attività di ufficio e/o per l'apprendimento e l'utilizzo delle funzionalità principali del pacchetto Office. Ci consentirà di ricollocare i lavoratori dei reparti di servizio eventualmente eccedenti in altre attività.

La RSU per parte propria si adopererà affinché i lavoratori seguano assiduamente gli interventi formativi organizzati anche al termine dell'orario di lavoro.

In questo caso l'investimento organizzativo verrà totalmente sostenuto dall'Azienda mentre i lavoratori parteciperanno in parte investendo del proprio tempo.