

Il giorno 14 Luglio 1989 tra:

- le segreterie provinciali FIM FIOM UILM rappresentate dai
sigg.

LIONETTI VITO (UILM)
NANULA GIUSEPPE (FIM)
SUSCA VITO (FIOM)
DI MUNDO AGOSTINO (UILM)

- il consiglio dei delegati di Tecnopolis rappresentato dai
sigg.

CAPURSO MARIO
DIANA ANTONIO
D'AGOSTINO VITO
GIUSTO VITO
MORI ADRIANO
OLIVIERI FILOMENA
SPERANZA ORAZIO

- la direzione Aziendale rappresentata dai sigg.

DE GIORGIO ANTONIO
INGRAVALLO GIOVANNI
MARRAS EFISIO
MARINAZZO MARIO

si e' convenuto quanto segue:

Atz
AM
OS

Luca Lepo

dw
Jes
③
M. P. P.

Contratto Integrativo Aziendale 1989

non lo

9

W

Kapfenk

Q

du Ay

Q

du

Indice

Premessa

Verbale di Accordo

Parte Salariale

Note a Verbale

Decorrenza e durata

Percorso futuro

mc

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

⑤

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Premessa

L'avvio del programma Tecnopolis rappresenta per il Consorzio da un lato elemento di riconoscimento di un ruolo, esercitato in passato, in termini di innovazione di modelli di organizzazione culturale, tecnologica e produttiva e dall'altro ulteriore stimolo a configurare una sorta di laboratorio in cui sperimentare la funzionalità di iniziative tese allo sviluppo del Mezzogiorno anche in vista della integrazione europea.

In tale prospettiva e' determinante una particolare attenzione alla qualificazione e valorizzazione del fattore umano dal momento che le capacita' di ideazione, di progettazione, di conduzione rappresentano condizioni assolutamente necessarie per il controllo e l'uso intelligente degli strumenti tecnologici.

Il presente accordo mira a delineare le caratteristiche adottate per la definizione di itinerari e modelli professionali del sistema occupazionale all'interno del consorzio.

Per la formulazione dell'impianto si e' fatto riferimento ai contenuti piu' invarianti e stabili del lavoro e soprattutto a riferimenti concettuali quali la professione che consente attraverso le sue componenti di sviluppare le azioni imprenditoriali.

Handwritten signatures and initials: "mc", "S", "Allu", and several other illegible signatures.

VERBALE DI ACCORDO

Il presente contratto integrativo aziendale integra e sostituisce, ove previsto, i precedenti contratti integrativi aziendali finora stipulati.

Articolo 1

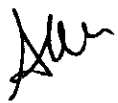
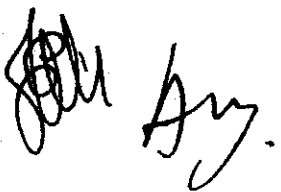
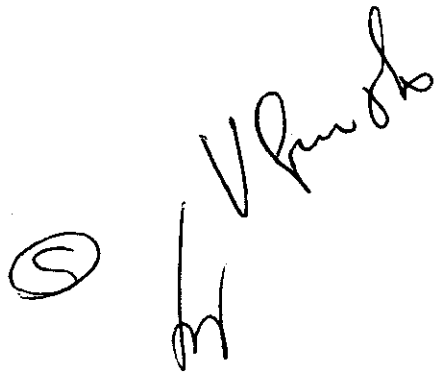
Il personale dipendente di Tecnopolis-Csata-Novus Ortus e' inquadrato nell'ambito di tre aree professionali e di nove livelli retributivi, in base rispettivamente a specifiche caratteristiche professionali e a determinati indicatori di professionalita'.

La collocazione iniziale del dipendente all'interno di una area e ad un livello e' determinata, all'atto dell'assunzione, dalle caratteristiche professionali e dagli indici di professionalita' insiti nel ruolo che andra' a ricoprire nel Consorzio.

L'inquadramento dei dipendenti nei livelli previsti avviene sulla base della valutazione dei fattori professionali e delle modalita' e dei criteri di reinquadramento, delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali riportati nell'art. 3 "AREE PROFESSIONALI", nell'art. 3 bis "PROFESSIONALITA', QUALIFICHE PROFESSIONALI ED ESEMPLIFICAZIONI", nell'art. 3 ter "MODALITA' E CRITERI DI REINQUADRAMENTO", nell'art. 3 quater "PROFILI DI CARRIERA", che fanno parte integrante dell'accordo.



mc



Articolo 3 "AREE PROFESSIONALI"

Per "area professionale" si intende un insieme omogeneo di ruoli che insistono su processi produttivi/organizzativi affini e hanno in comune figure e dinamiche professionali correlate a specifiche caratteristiche produttive.

Si conviene di individuare nel Consorzio tre aree professionali rispettivamente indicate come:

1. AREA PROFESSIONALE DELLA RICERCA-SVILUPPO-PRODUZIONE

caratterizzata da apporti professionali prevalenti di competenza e creatività nei processi lavorativi connessi ad attività di:

- Ricerca Applicata
- Produzione Software
- Progettazione, Consulenza, Diffusione
- Formazione

e rispondente ad apporti produttivi specifici di:

- replica di prodotto
- prototipazione
- innovazione
- consulenza

2. AREA PROFESSIONALE DEI SERVIZI ALLA PRODUZIONE

caratterizzata da apporti professionali prevalenti di transazionalità e organizzazione nei processi lavorativi connessi ad attività di:

- Pianificazione
- Investimento
- Marketing
- Gestione risorse umane

e rispondente ad apporti specifici di rappresentanza

3. AREA PROFESSIONALE DEI SERVIZI COMPLEMENTARI

caratterizzata da apporti professionali prevalenti di competenza e organizzazione nei processi lavorativi per la gestione ed il governo di risorse:

- Economiche
- Logistiche

e rispondente ad apporti specifici produttivi di:

- natura esecutiva
- replica di prodotto
- tipo accessorio alla produzione

Gli apporti produttivi di cui sopra sono così specificati:

⑤

REPLICA DI PRODOTTO : Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale per ottimizzare le prestazioni degli apparati di produzione. Comprende processi lavorativi consolidati.

Handwritten signatures and initials: *Al*, *dy*, *Z*, *mc*, *g*, *flu*

APPORTO ACCESSORIO ALLA PRODUZIONE: Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale per le attività terziarie alla produzione.

APPORTO ESECUTIVO: Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale alle attività di carattere accessorio di ordine.

APPORTO PER PROTOTIPI: Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale per il conseguimento di risultati e prodotti non replicati.

APPORTO DI TIPO INNOVATIVO: Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale per il conseguimento di risultati a contenuto innovativo.

APPORTO DI TIPO CONSULENZIALE: Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale per la fornitura di prestazioni (in genere di esperienza) a supporto di attività produttive e/o di servizio.

APPORTO A CONTENUTO MANAGERIALE O DI RAPPRESENTANZA: Caratterizza l'applicazione del patrimonio professionale in attività di guida ed indirizzo produttivo ed in attività di relazione esterna.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

MC

[Handwritten signature]
S

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Articolo 3 bis "PROFESSIONALITA', ED ESEMPLIFICAZIONI"

La professionalita' e' un aggregato di fattori espressi e/o esprimibili che consentono al lavoratore di svolgere il ruolo professionale conferito dall'azienda nell'ambito dell'attivita' lavorativa.

Essa si compone di 4 gruppi di fattori professionali valutabili denominati come:

- PATRIMONIO CULTURALE DELLA PROFESSIONE
- COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO
- TRANSAZIONALITA'
- CREATIVITA'

Al fine di meglio precisare le convenzioni rappresentative dei gruppi di fattori si individua come

- PATRIMONIO CULTURALE DELLA PROFESSIONE, l'insieme dei fattori professionali che attraverso l'apporto di COMPETENZA e SAPER FARE consentono lo sviluppo dell'attivita' lavorativa;
- COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO, l'insieme dei fattori professionali che raccordano l'INIZIATIVA del dipendente alle linee di azione del Consorzio;
- TRANSAZIONALITA', l'insieme dei fattori professionali che attraverso l'apporto di RELAZIONE consentono lo sviluppo e l'azione delle attivita' lavorative;
- CREATIVITA', l'insieme dei fattori professionali che attraverso l'adozione di momenti INNOVATIVI sviluppano il contributo propositivo del dipendente.

In allegato A, che fa parte integrante del presente accordo, si riportano in dettaglio i singoli fattori costituenti, al fine di meglio convenzionarsi sui significati.

Lo scopo dichiarato di queste formulazioni e' quello di rafforzare la consapevolezza nei dipendenti di essere direttamente o indirettamente impegnati nella produzione tecnico-scientifica e di consentire agli stessi una efficace identificazione con le figure professionali e con i ruoli prevalenti cui vengono contrattualmente chiamati.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello e delle figure esemplificative dei possibili ruoli professionali espletabili.

AM AY

Z

MUC

V. Puro

dh

Alu

Articolo 3 ter "MODALITA' E CRITERI DI INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI"

Il presente articolo definisce i modi ed i criteri di inquadramento sia per la fase di "TRANSITORIO" sia per la fase a "REGIME".

Si conviene che la fase TRANSITORIA si avvii contestualmente alla stipula del presente accordo.

In termini operativi si conviene che il processo di reinquadramento, che riguarderà l'intera popolazione aziendale, avvenga sulla base delle figure professionali identificate nell'articolo 3 bis.

La direzione provvederà a produrre, utilizzando le procedure sotto delineate, la propria ipotesi di reinquadramento alla quale seguirà il confronto negoziale.

Per quelle situazioni per le quali non si riscontra identità di valutazione, la direzione si impegnerà a predisporre ipotesi di investimento professionali appropriati, in termini di contenuti e di tempistica, onde consentire l'opportuna valorizzazione di tutte le posizioni professionali, compatibilmente con le esigenze organizzative.

L'inquadramento dovrà prevedere per ogni dipendente l'esatta collocazione in termini di appartenenza ad una area professionale, di identificazione con una delle figure previste, di associazione ad un livello contrattuale e retribuito definito.

Le parti convengono che la fase transitoria si conclude non oltre il mese di ottobre 1989.

Le procedure di valutazione ai fini dell'inquadramento, comprendono l'esame di:

- dati
- fatti strettamente tecnico-professionali
- effetti gestionali
- identificazione per esclusione e confronto degli stessi.

La valutazione dei fatti professionali deve concludersi con la loro classificazione sia in termini positivi che negativi.

Nelle situazioni in cui si renda necessario un riesame dell'inquadramento proposto, il riesame in questione può essere attivato:

- su istanza del dipendente
- su istanza della Direzione
- su istanza del CDF
- al verificarsi di eventi programmati o alla scadenza di tempi concordati.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]
[Handwritten mark]

Le parti concordano che il passaggio da una area professionale ad un'altra si attivi su istanza del dipendente, della direzione, del CDF. Dopo l'esame congiunto fra le parti delle componenti professionali da valorizzare nel passaggio ad altra area professionale e' compito della direzione la predisposizione di un piano di valorizzazione di ruolo.

In termini generali si conviene che nelle procedure di reinquadramento si tenga adeguatamente conto delle dinamiche di sviluppo e valorizzazione dei ruoli professionali in coerenza con il quadro delle figure predisposte.

Le parti concordano inoltre di costituire un osservatorio tecnico sulle professionalita', formato pariteticamente al fine di ottimizzare i processi di crescita e di adeguamento delle risorse ai processi produttivi del consorzio.

E' d'intesa tra le parti che le funzioni dell'osservatorio sono prevalentemente volte ad istruire momenti decisionali nel rispetto delle reciproche autonomie.

MC

V. Ferrab
M
S
M
D

Al
Mz.
E

Alu

Allegato 3 A

Nel seguito vengono dettagliati per i quattro gruppi di cui all'articolo 3 bis, i fattori costituenti la professionalita'. Tali fattori verranno assunti come REQUISITI nella fase di definizione delle figure professionali. Verranno invece assunti come elementi di VALUTAZIONE nella fase di inquadramento.

1 Patrimonio Culturale

Il patrimonio culturale della professione costituisce l'insieme dei fattori professionali che attraverso l'apporto di competenza e saper fare consentono lo sviluppo dell'attivita' lavorativa.

1.1 Patrimonio Statico

Il patrimonio statico rimanda a valutazioni della professionalita' afferenti a competenze certificate nonche' a esperienze maturate coerenti con i contenuti di lavoro.

1.1.1 Cultura Formale Riconosciuta

Viene espressa attraverso l'acquisizione culturale ottenuta con sistemi di formazione che ammettono esami e conseguimento di riconoscimenti formali legalmente riconosciuti.

1.1.1.1 Formazione Scolastica

Licenza Elementare

Licenza Media Inferiore

Licenza Media Superiore a contenuto non attinente alla professione

Licenza Media Superiore a contenuto congruente alla professione

Diploma di Laurea a contenuto non attinente alla professione

Diploma di Laurea a contenuto congruente alla professione

1.1.1.2 Formazione Professionale Accessoria

Riconoscimenti post-universitari (dottorato, stages, specializzazioni ...)

E' misurata come Bassa Media Alta (BMA) rilevanza rispetto ai contenuti di lavoro del dipendente.

1.1.2 Esperienza o Saper Fare

La misura di questo fattore professionale e' ottenibile attraverso la comparazione e la valutazione contestuale delle attivita' svolte, ai risultati conseguiti ed anche in base ad investimenti di natura informale riferiti ai contenuti di lavoro.

Il quadro di riferimento per le comparazioni e le valutazioni contestuali e' riscontrabile nell'articolo 3.

[Handwritten signatures and initials: "All", "sz", "Mc", "WZ", "S", "All", "V. F. ..."]

1.2 Dinamica di esercizio della Professionalita'

Questo gruppo di fattori da' conto delle capacita' messe in campo dal dipendente per esplicitare la professione in termini di esercizio delle funzioni e delle attivita' ad esse collegate, con riferimento all'articolo 3.

1.2.1 Autonomia Culturale

E' un fattore che da' conto della capacita' di innalzare il valore aggiunto su specifiche nozioni, informazioni, problematiche e situazioni consolidate, in ordine ai seguenti tipi di apporto culturale crescente:

-Capacita' di decodificare ed analizzare il proprio lavoro nel quadro delle professionalita' tipiche dell'area di appartenenza e delle attivita' ad essa afferenti (NOZIONE DELLE COMPETENZE);

-Capacita' di definire cammini di professionalizzazione in ordine alle attivita' di propria competenza (TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE);

-Capacita' di tenere aggiornate autonomamente le proprie competenze (MANUTENZIONE DELLE COMPETENZE);

-Capacita' di partecipare e di essere riconosciuti per autorevolezza nello sviluppo della disciplina specifica delle proprie attivita', tipicamente con pubblicazioni, interventi a convegni, articoli, libri, brevetti... (GOVERNO DELLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE).

1.2.2 Orizzonte professionale

E' un fattore che da' conto dei caratteri di ampiezza e/o profondita' dello spettro professionale, ed e' articolabile nei tipi seguenti:

- Specialistico
- Metodologico
- Tematico o poli-specialistico
- Multidisciplinare

E' misurata come BMA rilevanza rispetto ai contenuti di lavoro del dipendente.

1.2.3 Flessibilita' culturale

E' un fattore che da' conto della polifunzionalità del dipendente proponibile per piu' aree e/o attivita' di cui all'art. 3, per effetto di fatti culturali ed esperienze lavorative.

E' misurata come BMA rilevanza rispetto ai contenuti di lavoro del Consorzio.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

2 Comportamento Organizzativo

Per comportamento organizzativo si intende quell'insieme di fattori professionali che raccordano l'iniziativa del dipendente alle linee di azione del Consorzio.

2.1 Visione Generale

Consiste nella capacita' di sapere integrare il proprio lavoro con livelli di responsabilita' crescenti, nelle caratterizzazioni produttive del consorzio, cogliendo la significativita' ed il grado di partecipazione necessario per ottenere risultati legati ad aspetti economici e qualitativi.
E' misurata come BMA.

3 Transazionalita'

E' l'insieme dei fattori che attraverso l'apporto di relazione consentono lo sviluppo ottimale delle attivita' lavorative.

3.1 Relazionalita'

E' la capacita' di attivare ed assecondare gli opportuni scambi di prestazione/valore tendenti a ottimizzare le specializzazioni e le competenze "interne/esterne" al sistema produttivo.
E' misurata come BMA.

3.2 Capacita' Organizzativa

E' un fattore che da' conto della capacita' del dipendente nella pianificazione e nell'organizzazione del lavoro proprio ed altrui graduabile a secondo della complessita' delle attivita', del numero delle persone coordinate e della complessita' e variabilita' delle condizioni esterne.
E' misurata per complessita' delle attivita' (BMA), numerosita' delle persone coordinate, complessita' delle condizioni esterne (BMA), variabilita' delle condizioni esterne (BMA).

3.3 Rappresentanza

E' un fattore che da' conto della capacita' del dipendente di assumere forme di rappresentanza all'esterno dell'azienda.
E' misurata come BMA.

4 Creativita'

E' l'insieme dei fattori professionali che colgono il grado di distanza tra le soluzioni realizzative ed organizzative esistenti e quelle proposte o prodotte nelle attivita' operative.

4.1 Creativita' Realizzativa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

E' un fattore che riguarda il maggiore o minore impatto innovativo dell'attivita' del dipendente, valutabile rispetto ad ottimizzazione di soluzioni consolidate (B) e lo sviluppo di soluzioni originali (A).

4.2 Creativita' Organizzativa

Nell'ambito delle responsabilita' assegnate, e' un fattore che riguarda la contribuzione del dipendente a migliorare con proposizioni e/o realizzazioni di carattere innovativo, il proprio e l'altrui modo di lavorare.

La valutazione rimanda all'assunzione del livello di complessita' dell'innovazione e nell'ambito organizzativo nel quale viene esplicitata, come contributo partecipativo di elaborazione e di proposta ai processi direzionali strategici (A) ed a quello della funzione di appartenenza (B).

De

mc

B

all H.Y.

⑤

W
J. J. J.

Alu

DEFINIZIONE DEI GRADI DI QUALIFICAZIONE ALL'INTERNO DI UN PROFILO APPARTENENTE AD UN'AREA

Ogni profilo professionale e' articolato sino a 6 gradi di qualificazione professionale.

A titolo esemplificativo si riportano le declaratorie dei gradi professionali:

- ASSISTANT -

Dipendente che con un basso grado di autonomia e di esperienza ricopre il ruolo di ingresso del proprio profilo professionale.

- JUNIOR -

Dipendente che con un basso grado di autonomia sta maturando l'esperienza idonea a ricoprire in maniera adeguata il ruolo tipico del proprio profilo professionale.

- SPECIALIST -

Dipendente che con un adeguato grado di autonomia ed esperienza ricopre il ruolo tipico del proprio profilo professionale.

- SENIOR -

Dipendente con un rilevante grado di autonomia che ha maturato una notevole esperienza nel ruolo del proprio profilo professionale.

- MASTER -

Dipendente che con un elevato grado di autonomia e di esperienza professionale, svolge prevalentemente funzioni di gestione e di coordinamento produttivo ed organizzativo o eroga prestazioni professionali ad alto livello.

- LEADER -

Dipendente che con un elevato grado di autonomia e di esperienza professionale in una o piu' processi produttivi di grande rilievo per il consorzio, svolge funzioni di gestione e di coordinamento produttivo ed organizzativo o affianca, in funzione di staff e consulenza gli organi direttivi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

mc

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DEFINIZIONE DEI PROFILI COMPONENTI LE AREE PROFESSIONALI

- AREA PROFESSIONALE DELLA RICERCA-SVILUPPO-PRODUZIONE

- OPERATORI

Il profilo in oggetto e' caratterizzata dall'applicazione operativa del patrimonio professionale per ottimizzare le prestazioni degli apparati produttivi basandosi su processi lavorativi consolidati.

Figure professionali

Operatore Jr.
Operatore
Consollista/Specialista di procedure
Gestore di sala EDP/Gestore piu' servizi di sala

- SISTEMISTI

Il profilo in oggetto e' caratterizzata dall'applicazione del patrimonio professionale per valutare le capacita' e le prestazioni degli apparati produttivi o per modificare, adattare o sviluppare parti di sistemi operativi.

Figure Professionali

Sistemista Jr.
Sistemista
Sistemista Sr.
Integratore di servizi/ambienti EDP
Supervisore di servizi ed ambienti EDP

- PROGRAMMATORI/ANALISTI

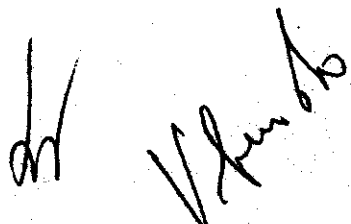
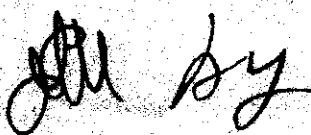

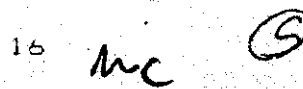
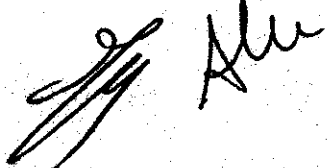
Il profilo in oggetto e' caratterizzato dalla capacita' di applicare il patrimonio professionale all'analisi ed alla soluzione di problemi per lo sviluppo di applicazioni software.

Figure Professionali

Programmatore/ Analista Jr.
Analista Programmatore
Analista
Analista Esperto
Supervisore Analisi

- RICERCATORI

Il profilo professionale in oggetto e' caratterizzata

Handwritten signatures and initials:
- Top right: A large stylized signature.
- Middle right: A signature that appears to be "M. S. B.". 
- Bottom left: A signature that appears to be "M. S. B.". 
- Bottom center: The initials "MSB". 
- Bottom center: The initials "16 MC" followed by a circled "S". 
- Bottom right: A signature that appears to be "M. S. B.". 

dall'applicazione del patrimonio professionale per esplicitare attività di studio e/o di sviluppo per il conseguimento di risultati a contenuto innovativo.

Figure Professionali

- Ricercatore Assistant
- Ricercatore Jr.
- Ricercatore
- Ricercatore Sr.
- Ricercatore Master
- Ricercatore Leader

- TECNICI DI CONSULENZA

Il profilo professionale in oggetto e' caratterizzato dall'applicazione del patrimonio professionale in attivita' di diffusione tecnologica a supporto di attivita' produttive.

Figure Professionali

- Tecnico di Consulenza Jr. di prodotto o di processo
- Tecnico di Consulenza di prodotto o di processo
- Tecnico di Consulenza Sr. di prodotto o di processo
- Consulente di innovazione di prodotto o di processo
- Consulente di innovazione di sistema

- TECNICI HARDWARE E MICROELETTRONICA

Il profilo professionale in oggetto e' caratterizzato dall'applicazione del patrimonio professionale per la progettazione, la realizzazione, il controllo e la validazione di microcircuiti o apparecchiature hardware.

Figure Professionali

- Tecnico di laboratorio assistant
- Tecnico di laboratorio Jr.
- Tecnico di laboratorio
- Progettista Hardware
- Progettista sistemi Hardware/ Progettista Microelettronica
- Progettista sistemi Hardware esperto/ Progettista Microelettronica esperto

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

mc

[Handwritten signature]

⑤

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- AREA PROFESSIONALE DEI SERVIZI ALLA PRODUZIONE

- CONSULENTE IN INTERMEDIAZIONE DEI SERVIZI ALLE
IMPRESE

Il profilo professionale e' caratterizzato dalla capacita' di intermediazione dei bisogni legati alla attivita' di avvio di iniziative imprenditoriali, connettendoli alla offerta rispetto ad altre parti della struttura o ad enti e strutture esterne.

Figure Professionali

Consulente in intermediazione dei servizi alle imprese Junior
Consulente in intermediazione dei servizi alle imprese
Consulente in intermediazione dei servizi alle imprese Senior
Consulente in intermediazione dei servizi alle imprese Master

- CONSULENTE MARKETING

Il profilo professionale e' caratterizzato dalla capacita' di identificare, definire e proporre prodotti e servizi da porre sul mercato e di implementare le opportune attivita' di promozione e commercializzazione.

Figure Professionali

Consulente Marketing Assistant
Consulente Marketing Junior
Consulente Marketing
Consulente Marketing Senior
Consulente Marketing Master

- CONSULENTE IN PIANIFICAZIONE ED INVESTIMENTO

Il profilo professionale e' caratterizzato dalla capacita' di analizzare gli investimenti e pianificare, programmare, acquisire e gestire in maniera ottimale le risorse finanziarie.

Figure Professionali

Consulente in Pianificazione ed Investimento Junior
Consulente in Pianificazione ed Investimento
Consulente in Pianificazione ed Investimento Senior

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MC

⑤

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- CONSULENTE IN SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Il profilo professionale e' caratterizzato dalle capacita' di analizzare pianificare e gestire lo sviluppo delle risorse umane nei processi organizzativi.

Figure Professionali

- Consulente in sviluppo organizzativo Assistant
- Consulente in sviluppo organizzativo Junior
- Consulente in sviluppo organizzativo
- Consulente in sviluppo organizzativo Senior
- Consulente in sviluppo organizzativo Master

Handwritten initials

Handwritten initials

MC

Handwritten initials

Handwritten signature

⑤

Handwritten initials

- AREA PROFESSIONALE DEI SERVIZI COMPLEMENTARI

- PERSONALE AMMINISTRATIVO

Il profilo professionale e' caratterizzato dalla capacita' di integrare ed elaborare dati amministrativi necessari per la stesura di rendiconti economici, budget, bilanci societari e gestione amministrativa del personale.

Figure Professionali

Amministrativo Junior

Contabile

Supervisore Ufficio Amministrativo/ Controller

Specialista Amministrativo/ Controller Sr.

Supervisore Servizi Amministrativi

Handwritten initials: AM, AZ.

Handwritten initials: MC

Handwritten initials: Z

Handwritten initials: W, V, J, S

Handwritten initials: ALU

- TECNICI DI DOCUMENTAZIONE

Il profilo professionale in oggetto e' caratterizzato dalla capacita' di applicare il patrimonio professionale al trattamento della informazione d'ufficio e/o della informazione documentale organizzata, basandosi su processi lavorativi consolidati.

Figure Professionali

	Addetti Segreteria	Produzione Documenti	Servizi Documentali
Assistant	Addetto Segreteria	Addetto Compiti Semplici Riprod. Documenti	Addetto Compiti Semplici Gestione Documentale
Junior	Addetto Compiti Multipli Segreteria	Addetto Sistemi Riprod. Complessi	Addetto Gestione Documentale
Specialist	Segretario/a	Addetto Produz. Tecnica Docum. Jr.	Superv. Servizi Documentali Consulente in Ricerche Documentali
Senior	Segretario/a Sr.		Consulente in Ricerche Documentali Sr. (Bibliografie, Accesso a Banche dati Documentali)

Si conviene di intendere l'evoluzione dei profili professionali di "addetto a produzione tecnica di documentazione" e di "gestore di servizi documentali" nella direzione del profilo di tecnico di consulenza, del cui profilo probabilmente potrebbe costituire lo junior.

- APPROVIGIONATORI

Il profilo professionale in oggetto e' caratterizzato dalla applicazione operativa del patrimonio professionale per garantire il costante rifornimento di materiali, beni e servizi connessi alle attivita' produttive del Consorzio attraverso la pianificazione, programmazione e gestione delle forniture.

Figure Professionali

Assistant	Magazziniere
Junior	Approvigionatore Jr.
Specialist	Approvigionatore
Senior	Approvigionatore Sr.

- LOGISTICA

Il profilo in oggetto e' caratterizzato dall'ottimizzazione o applicazione operativa del patrimonio professionale alle attivita' di servizio e/o di tutela del patrimonio aziendale.

Figure Professionali

Assistant	Addetto Compiti Vari Vigilante
Junior	Addetto Servizi Vari Junior Custode
Specialist	Addetto Servizi Vari
Senior	Addetto Gestione Servizi Logistici
Master	Programmatore e Gestore Servizi Logistici

S

AM

AM

Z

mc

S

W

V. P. ...

AM

- TECNICI DI IMPIANTI

Il profilo in oggetto e' caratterizzato dalla applicazione del patrimonio professionale alla ottimizzazione o applicazione operativa delle attivita' di gestione, manutenzione e controllo degli impianti tecnologici aziendali.

	Impianti Tecnologici Governò	Impianti Speciali Gestione Operativa
Assistant		Operatore Tecnico Conduzione di impianti speciali
Senior	Manutentore Impianti Jr.	Addetto alla gestione operativa impianti speciali Jr.
Specialist	Manutentore Impianti Addetto alla Sicurezza	Addetto alla gestione operativa degli impianti speciali
Senior	Manutentore Impianti Sr. Addetto alla Sicurezza Sr.	Gestore Impianti Speciali
Master	Gestore Servizi Manutenzione Gestore Sicurezza	

PARTE SALARIALE

Con riferimento alla parte salariale si conviene e si stipula la seguente ristrutturazione dell'assetto retributivo del personale che annulla e sostituisce tutto quanto in materia precedentemente concordato.

A1. Elementi della retribuzione

Fatta salva la possibilita' di introdurre nuovi elementi retributivi, alla data del 14 luglio 1989 gli elementi che compongono la retribuzione sono i seguenti :

- Paga base;
- Contingenza;
- III elemento
- Fascia professionale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

me

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A1. Paga Base

Con decorrenza dalla data del 1 agosto 1989, la paga base di livello viene concordata come segue:

Livello	paga base in lire
II	587.320
III	638.540
IV	685.080
V	772.315
VI	926.980
VII	1.029.420
VIIIs	1.183.482
VIII	1.281.189
VIIIIs	1.398.438

AY.

F

mc

m

[Signature]

(S)

Vfumb

Allen

[Signature]

A.2. Contingenza

I valori dell'indennita' di contingenza, calcolati secondo quanto previsto dalla normativa in atto, sono i seguenti:

Livello	contingenza
II	839.586
III	841.950
IV	844.950
V	848.116
VI	855.249
VII	859.994
VIIIs	867.101
VIII	874.038
VIIIIs	881.030

8395,86

A.3. III elemento

01.01.90

diff. mensile per il 50%

Livello

Importo III elemento

dal 1.9.89

II	61.440			
III	186.540	112.560 = 73000 : 2	36.500	150.060
IV	269.000	164.000 = 105000 : 2	52.500	216.500
V	395.940	245.920 = 150000 : 2	75.000	320.920
VI	545.160	355.160 = 191000 : 2	95.500	450.660
VII	758.080	478.080 = 250.000 : 2	140.000	638.080
VIIIs	978.115	628.115 = 250.000 : 2	175.000	803.115
VIII	1.228.115	878.969 = 548000 : 2	274.000	1152.969
VIIIIs	1.528.115	122.617 = 385.656 : 2	402.349	1125.766

cc

mc

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

⑤

[Handwritten signature]

A.4. Parametri

Sulla base di quanto sopra definito la retribuzione globale dei dipendenti (paga base + contingenza + terzo elemento) risulta parametrata secondo la seguente scala :

Livello	1900	Parametro	1970
II		100.00	
III	190.000	112.12	171.54
IV	219.000	120.82	
V		135.48	
VI	297.103	156.37	
VII	357.811	177.81	
VIIIs	380.671	203.49	352.669
VIII		220.29	
VIIIIs	456.855	240.45	

tale scala rimarra' fissa fino ad eventuale revisione o disdetta del presente accordo che si concorda avra' validita' fino al 31 Luglio 1992.

In tale data sulla base di nuove situazioni, la retribuzione globale determinatesi sara' automaticamente revisionata e riadeguata alla presente scala parametrica.

Il presente accordo avra' decorrenza dal 1/8/89. Si conviene che gli importi della prima parte degli aumenti, nella misura del 50%, derivanti dal presente accordo verranno corrisposti in cifra e rapportati a mese dal 1/3/89. La decorrenza della seconda parte verra' corrisposta dal 1/1/90.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a date stamp "21.06.89" and initials "mc".

NOTE A VERBALE

Si ritiene di superare il profilo dei progettisti alla luce delle seguenti considerazioni:

1 Gli apporti di progettazione caratterizzano in modo prevalente l'area professionale della Ricerca-Produzione-Sviluppo e in particolare:

- la progettazione di applicazioni software, di automazione di procedure amministrative e di automazione di sistemi informativi, ricadono all'interno del profilo di programmazione ed analisi;
- la progettazione di applicazioni telematiche e di modifiche di sistemi operativi ricadono nel profilo dei sistemisti;
- la progettazione di applicazioni di ricerca ricade nel profilo dei ricercatori;
- la progettazione di strutture, di iniziative e programmi per la diffusione ed il trasferimento, congiuntamente ad eventuali apporti per lo sviluppo di attività formative, ricadono nel profilo dei tecnici di consulenza.

2 Il progetto si articola su tre dimensioni:

- tecnica
- gestionale
- di rilevanza

La dimensione tecnica insiste sulla caratterizzazione esplicitata al punto 1 di questa nota e trova in essa la sua naturale articolazione.

La dimensione gestionale (gestione di risorse umane, strumentali, finanziarie e di immagine) e' fortemente correlata al livello crescente di autorevolezza ed autonomia esplicitato nei gradi piu' alti dei profili.

La dimensione che tiene conto della rilevanza del progetto si caratterizza in termini di:

- complessita';
- valore economico;
- innovazione.

La complessita' e' correlata agli stessi fattori della dimensione gestionale.

Il valore economico e l'innovazione sono dimensioni che insistono sul concetto di salario produttivo che le parti concordano di rivisitare successivamente.

3 La tipologia progettuale che raggruppa progetti di fattibilita', proposte di progetto (progetti di progetto), progetto di iniziativa e specificazioni in vista di affidamento a terzi e' riconducibile alla visione unitaria del concetto di apporto progettuale che rappresenta una caratteristica dell'area di

mc

28

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and initials 'mc' on the left.

produzione.

Le parti concordano di definire modi e criteri da adottare per la manutenzione dell'inquadramento.

Le parti concordano di attivare nel Consorzio l'istituto del salario variabile e concordano di definire entro dicembre i criteri di attribuzione del salario legato ad obiettivi aziendali. Per il 1989 la quota minima stabilita per la parte variabile e' di lire 220 milioni a fronte di obiettivi migliorativi dei risultati del consorzio da stabilire entro e non oltre il settembre 1989.

Le parti registrano le reciproche posizioni relativamente alle modalita' di introduzione dei quadri in azienda, cosi' sintetizzabili:

- posizione della Direzione: recepimento della legge 190 e dei termini del CCNL ed autonomia di decisione;
- posizione del CDF: integrazione normativa nel contratto aziendale;

Le parti convengono di intendere l'istituto della fascia professionale superato all'atto della istituzione del salario variabile. Pertanto le parti definiranno modalita' da cui non possano derivare per i lavoratori ne' perdite ne' vantaggi.

Ap

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

mc

Decorrenza e Durata

IL presente contratto integrativo aziendale entra in vigore dal 1.8.89 ed ha validita' a tutto il 31.8.92, salvo eventuali diverse discipline derivanti dal rinnovo del prossimo contratto collettivo di lavoro.

In ogni caso, esso si intendera' tacitamente prorogato di anno in anno, ove non sia disdetta da una delle parti contraenti due mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

Le parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare un processo di valorizzazione della professionalita' dei lavoratori, e' globalmente migliorativo rispetto a contratti precedenti e deve essere considerato un complesso inscindibile.

Il presente contratto integrativo aziendale integra e sostituisce, ove previsto, i precedenti contratti integrativi aziendali finora stipulati.

Letto, Approvato e Sottoscritto

7.10.89

Antonio La Grana

Ennio Merello

mc

Giuseppe
Vito

Schwarz

Furto

Armando

Percorso Futuro

Le parti concordano di rivedersi a Settembre per:

- 1) Descrivere le figure professionali esemplificative
- 2) Riassettare e mantenere lo schema delle figure professionali senza operare stravolgimenti dell'impianto complessivo
- 3) Redigere una relazione esplicativa sulle modalita' di utilizzo dell'impianto professionale
- 4) Costituire la commissione paritetica per l'osservatorio tecnico delle professioni
- 5) Riaprire il confronto sulle modalita' di introduzione dei "Quadri"
- 6) Definire i criteri e le modalita' di introduzione del salario di produttivita' a regime in Tecnopolis
- 7) Definire i criteri e le modalita' di attribuzione del salario di produttivita' per il 1989
- 8) Definire nell'ambito della piattaforma presentata nel 1989 quanto segue:
 - Trasferte
 - Orario di Lavoro
 - Cassa di previdenza e di assistenza
 - CRAL
 - Appalti
 - Norme di Sicurezza Impianti
 - Mensa, Presidio Sanitario, Salute e Trasporti

②

Amato

Amato

Amato

Amato

MA

MA



Al Consiglio dei Delegati
S E D E

La Direzione, ribadendo di aver proposto fin dal 29.5.79 al Consiglio dei Delegati l'attivazione delle responsabilità di unità operativa, specificandone funzione generale e responsabilità specifiche, a seguito dell'approvazione da parte degli Organi Sociali della struttura organizzativa del Consorzio, resa nota allo stesso Consiglio dei Delegati nel febbraio '79, propone per il livello VII/S quanto segue:

Qualifiche professionali

Responsabili di Unità Operative
Ricercatori senior

Requisiti:

Capacità di esprimere indirizzi scientifici e programmi di ricerca ad ampio raggio

specializzazione particolarmente profonda per l'individuazione e lo sviluppo di possibili collegamenti interdisciplinari attraverso il coordinamento di progetti.

Declaratoria

Lavoratori del campo della ricerca che possiedono notevoli capacità e dati di giudizio, oltre ad ampie e riconosciute conoscenze scientifiche.

Lavoratori con incarichi di coordinamento ad ampio raggio in campo scientifico o tecnico-scientifico.

lB

Bari, 1 Aprile 1980

