

# VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 marzo 2011 presso la sede aziendale si sono incontrati:

l'Azienda Aristoncavi S.p.A. rappresentata da Andrea Destro, Luigi Sorteni e Gianfranco Toffanetti, assistiti da Pier Paolo Salamon di Confindustria Vicenza;

la R.S.U. assistita da Fabrizio Nicoletti della FILCTEM CGIL, Igor Bonatesta della UILCEM UIL e Massimo Zordan della FEMCA CISL.

Dopo ampia discussione e ripetuti incontri le parti hanno concordato quanto segue.

## PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato erogato al lavoratore è dato dalla somma di tre tipi di quote:

- Quota collettiva (prc) legata ad indicatori relativi all'intera azienda;
- Quote individuali (pri) connesse a fattori relativi al singolo lavoratore percettore del premio (presenza e anzianità);
- Quota di gruppo (prg) connessa a particolari tipologie di lavoratori (ciclocontinuisti).

In generale i dati sulla base dei quali si calcola il premio sono quelli dell'anno precedente a quello di erogazione. Ai fini contributivi e fiscali il premio si considera comunque di competenza dell'anno di erogazione.

### QUOTA COLLETTIVA (prc)

#### INDICATORI

Gli indicatori presi come base di riferimento del premio collettivo sono tre:

- Costo della non qualità
- Efficienza della manodopera diretta
- Risultato economico

Vediamoli nel dettaglio.

- COSTO DELLA NON QUALITÀ**: è dato dal rapporto percentuale tra il costo della difettosità - generata sia da scarti interni che da resi da cliente con esclusione degli ordini di produzione lanciati dalla Ricerca e Sviluppo - e il valore della produzione a rame standard (**base rame 5,50**). Il tutto confrontato con il relativo valore di target e calcolato il complemento a 100.

Il target di questo parametro è, per il 2011, 0,57%.

Ad es. se il costo della difettosità % 2011 è pari all'0,60%, il costo della non qualità sarà

$$a = 1 - (0,60 - 0,57) \times 100 = 97\%$$

Questo indicatore viene inserito nel sistema degli indicatori IQR, tenuto mensilmente aggiornato dal responsabile Sistema Integrato (SI) e reso pubblico attraverso le apposite bacheche.

- **EFFICIENZA DELLA MANODOPERA DIRETTA:** tale indicatore è dato dal rapporto percentuale tra le ore versate a standard dei reparti produttivi e le relative ore timbrate, epurate dalle ore di formazione e corrette in base gli eventuali "prestiti". Il tutto confrontato con il valore di target.

I target di questo parametro è per il 2011, 107%.

Ad es. se l'efficienza è del 100% ed il target è del 102% l'efficienza della manodopera sarà

$$b = \frac{100}{102} \times 100 = 98\%$$

Questo indicatore viene inserito nel sistema degli indicatori IQR, tenuto mensilmente aggiornato dal responsabile Sistema Integrato (SI) e reso pubblico attraverso le apposite bacheche.

- **RISULTATO ECONOMICO:** è dato dal risultato operativo rapportato al relativo valore di budget .

Ad es. se il risultato operativo a budget è pari a 1.000.000 euro e ne ottengo uno di 1.150.000 euro l'indicatore sarà

$$c = \frac{1.150.000}{1.000.000} = 115\%$$

#### FORMULA

La quota collettiva del premio di risultato (prc) viene quindi calcolato come media tra costo della non qualità (a), l'efficienza della manodopera diretta (b) e il risultato economico (c). Negli esempi sopra indicati:

$$prc = \frac{97\% + 98\% + 115\%}{3} = 103,3\%$$

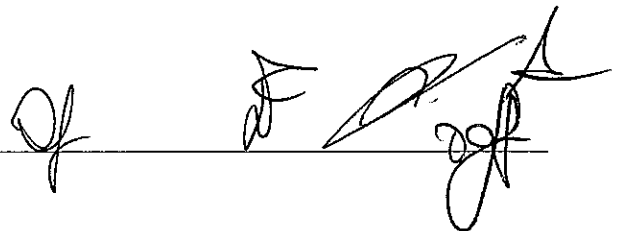
3

La percentuale potrà fluttuare da un minimo del 75% ad un massimo del 125%.

Tale percentuale (per l'anno 2011) viene applicata ad una base di 1100 euro lordi per ottenere, nell'esempio, 1.136 euro (1.100 x 103,3%).

Le parti si incontreranno entro il mese di marzo 2012 per definire la base per il calcolo del premio , la percentuale di fluttuazione e i target degli indicatori degli anni successivi.

Le parti procederanno altresì a verifiche dell'andamento degli indicatori di norma entro il mese di settembre di ciascun anno.



Qualora vi dovessero essere in futuro interventi tecnici e/o organizzativi e/o variazioni sensibili del mix produttivo tali da alterare di per sé in modo significativo i parametri qui assunti a base dell'accordo, le parti si incontreranno per ridefinire i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del premio senza oneri o vantaggi rispettivi.

### QUOTE INDIVIDUALI (pri)

La quote individuali del premio (pri) vengono ottenute applicando sulla quota collettiva (nell'esempio di cui sopra di 1.136 euro) una % che varia, persona per persona, in funzione dei seguenti fattori:

- Presenza
- Anzianità aziendale

La quota legata alla **presenza** viene calcolata in base ai giorni di assenza del singolo lavoratore nel corso dell'anno solare sulla base delle seguenti tabelle:

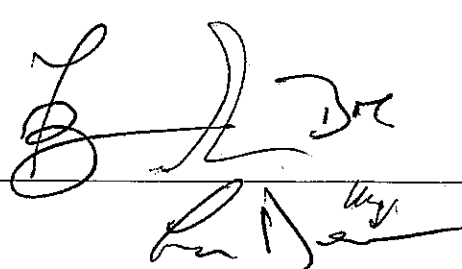
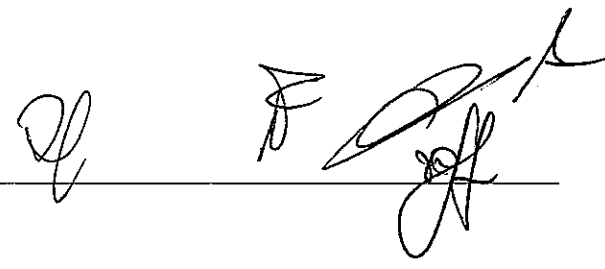
giorni di assenza	operai e intermedi	giorni di assenza	impiegati e quadri
0	+ 70%	0	+ 50%
1 - 2	+ 55%	1 - 2	+ 30%
3 - 4	+ 40%	3 - 4	+ 10%
5	+ 20%	5	0%
6	+ 10%	Da 6 a 8	-10%
7	0%	Da 9 a 11	-20%
Da 8 a 10	-10%	Da 12 a 14	-30%
Da 11 a 13	-20%	15	-40%
Da 14 a 17	-30%	Oltre 15	-50%
Da 18 a 20	-40%		
Oltre 20	-50%		

Se ad esempio un operaio è stata assente nel corso dell'anno 4 giorni per malattia verrà erogato una quota legata alla presenza pari a 454 euro (€ 1.136 x 40%).

A tal fine sono considerate assenze: le astensioni dal lavoro per malattia, i permessi non retribuiti, le assenze ingiustificate, i **ritardi** superiori a ½ ora (4 ritardi =1 giorno).

Sempre a tale fine, a parziale deroga a quanto sopra specificato, non sono considerate assenze le malattie connesse a eventi morbosi continuativi superiori a 30 giorni e ricadute dovute alla stessa malattia intervenute entro 30 gg. di calendario, i giorni di degenza ospedaliera e di day-hospital e delle convalescenze post degenza/day hospital superiori a 15 giorni. Tali eccezioni si considerano valide anche se intervenute a cavallo di due anni solari.

L'**anzianità aziendale** è data dal numero di anni di servizio completi maturati al 31.12 dell'anno precedente a quello di erogazione del premio. Tale fattore incide, come la presenza, in termini di quota aggiuntiva prendendo come base la quota collettiva e calcolata come segue:

anzianità aziendale	Quota Individuale
5-9 anni	+5%
10-12 anni	+10%
13-16 anni	+15%
17-20 anni	+20%
Oltre 20 anni	+25%

Per cui se il lavoratore dell'esempio ha 10 anni di anzianità percepirà una quota del premio legata all'anzianità pari a 114 euro (1.136 euro x 10%).

### QUOTA DI GRUPPO (prg)

La quota di premio di gruppo (prg) viene erogata al personale con orario a ciclo continuo e viene ottenuta applicando l'aliquota fissa del 17% alla quota collettiva. Qualora il lavoratore abbia cambiato orario in corso d'anno, detta quota verrà proporzionata per i mesi interi (intendendosi per tali quelli con frazione superiore a quindici giorni) di effettiva applicazione dell'orario in questione.

### **MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il premio di risultato, ottenuto dalla somma delle tre tipologie di quote (prc, pri e prg), viene riproporzionato in funzione della percentuale di part-time e dei mesi interi effettivamente lavorati (anche in regime di somministrazione, sebbene frazionati durante l'anno) nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione laddove per mesi interi si intendono le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

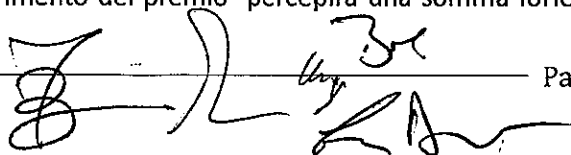
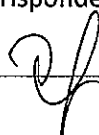
Non vengono considerati come effettivamente lavorati oltre che i mesi di mancato servizio anche quelli di aspettativa o congedo senza diritto alla retribuzione, e periodo di prova.

Il premio viene erogato a tutto il personale dipendente con la mensilità del mese di giugno

I lavoratori con almeno un anno di anzianità che cesseranno il rapporto di lavoro durante i primi 6 mesi dell'anno di competenza del premio, saranno liquidati, non avendo ancora elementi definitivi, con una somma forfetaria corrispondente ai 2/3 del premio realizzato l'anno precedente, proporzionalmente con i mesi effettivamente lavorati.


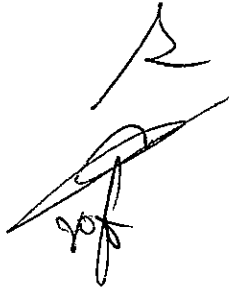
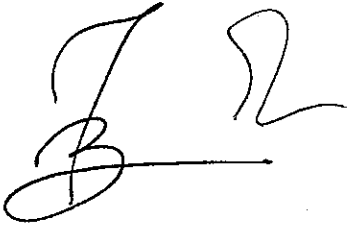
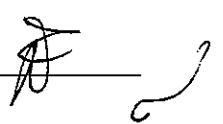
In deroga a quanto sopra, ai lavoratori che dovessero cessare il rapporto nell'anno di competenza per pensionamento o per decesso verrà riconosciuta, in aggiunta a quanto spettante per l'anno di riferimento in base ai criteri sopra definiti, anche una quota forfetaria del premio per l'anno di competenza, calcolata sulla base del premio realizzato l'anno precedente e riproporzionata ai mesi effettivamente lavorati nell'anno di competenza.

Il personale in somministrazione (interinale) con almeno 6 mesi di prestazione lavorativa nell'anno di riferimento del premio percepirà una somma forfetaria corrispondente ai 2/3 del premio realizzato l'anno


precedente, proporzionalmente con i mesi effettivamente lavorati.

Le parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nell'art. 25 del C.C.N.L.. Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta presente in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere nè sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione.

  
Aug. 2011.

# GESTIONE DEL LAVORO

## INIZIO E FINE DEL LAVORO

Le Parti concordano sull'importanza del passaggio di consegne tra lavoratore smontante e quello montante. Attività questa che deve considerarsi parte dei compiti del lavoratore. Ciò in considerazione del fatto che il lavoro di produzione si svolge su turni avvicendati o a ciclo continuo.

Le Parti inoltre concordano sull'importanza che l'operatore si presenti sul posto di lavoro dotato di tutti i dispositivi di protezione individuali prescritti, durante il lavoro compili correttamente la documentazione (OPR, cartellini, ecc.), mantenga puliti e in ordine il luogo di lavoro e le parti esterne della macchina-linea, garantendo sempre e comunque la raccolta differenziata.

## PAUSA

A partire dal mese successivo alla firma del presente accordo è prevista la seguente regolamentazione.

Nel corso del turno è prevista una pausa strutturata di 30 minuti che viene usufruita indicativamente nel corso delle ore centrali del turno: 1° turno dalle 11 alle 13, 2° turno dalle 18 alle 20 e 3° turno dalle 2 alle 4. La mezz'ora di effettiva fruizione verrà definita dall'Azienda in modo tale da evitare un eccessivo afflusso al refettorio. In ogni caso la pausa decorre dal momento in cui l'operatore lascia il posto di lavoro e si conclude nel momento in cui ritorna al posto di lavoro. La pausa dovrà risultare dalla doppia strisciata del badge contenuta nella mezz'ora assegnata (se ad es. la mezz'ora assegnata è dalle 12.30 alle 13 la strisciata in uscita non potrà avvenire prima delle 12.30 e quella in entrata non potrà essere fatta dopo le 13.00) e le timbrature dovranno avvenire sul lettore badge dello specifico reparto. La pausa non presuppone necessariamente la fermata della macchina-linea la quale potrà continuare a funzionare sotto la supervisione del collega più prossimo ovvero del capo turno o suo referente. Sempre e comunque compatibilmente con le condizioni di sicurezza e con l'andamento della produzione.

Non è allo stato prevista una pausa strutturata come sopra per il personale addetto estrusione gomma, intermix, i capi turno unico e i carrellisti di produzione a ciclo; per il personale che per contro effettua la pausa strutturata di cui sopra, verrà fornito, previa prenotazione, in via sperimentale per la durata del presente accordo e un cestino per la notte e il week end.

## GESTIONE FERIE E PERMESSI

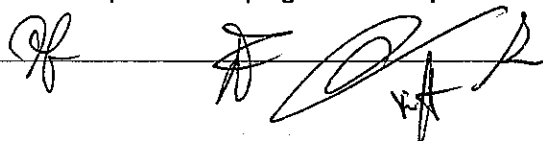
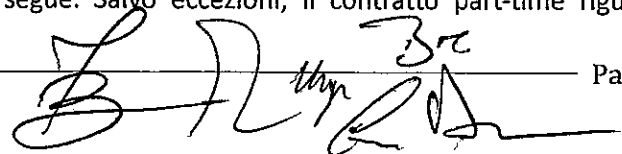
Nella programma delle ferie e dei permessi, verrà di norma garantito il mantenimento di un numero minimo di 5 giorni a disposizione del lavoratore.

## ELEMENTI RETRIBUTIVI

Nell'ottica di garantire la chiarezza e la trasparenza del trattamento economico, il presente accordo riprende, eventualmente migliorandolo, quanto in essere per effetto degli accordi aziendali vigenti e del CCNL Gomma-Plastica Industria in essere.

## LAVORO PART-TIME

Al fine di migliorare l'integrazione tra lavoro, salute e famiglia e normare la materia, viene stabilito quanto segue. Salvo eccezioni, il contratto part-time riguarda personale con qualifica impiegatizia. Ciò per la



incompatibilità tra questa tipologia di orario e la turnistica di reparto. Viene prevista una percentuale massima del 10% di personale con contratto part-time sul personale dipendente impiegatizio totale. La trasformazione di personale con contratto full-time a part-time viene fatta su specifica richiesta del lavoratore. La scelta da parte dell'Azienda se accordare o meno il contratto part-time viene fatta in funzione dei seguenti fattori:

- Necessità organizzative e presenza di altri part-time nell'ambito dello stesso Ufficio;
- Stato di salute del lavoratore che ne impedisce una piena capacità lavorativa (verranno privilegiate in tal senso persona disabili);
- Necessità di accadimento familiare.

Per il personale operaio verranno valutate le richieste connesse allo stato di salute che comportino inabilità al lavoro, o per gravi e comprovate necessità personali.

## VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente accordo ha una durata triennale (1/1/2011 – 31/12/2013). In tale periodo nessun altro onere economico allo stesso titolo potrà essere posto a carico dell'azienda per effetto della contrattazione integrativa aziendale.

## Detassazione

Le parti si danno atto che il modello organizzativo degli orari di lavoro praticato nella sede di Brendola ed il regime di turnistica attivato con l'utilizzo del lavoro a turni notturni e a ciclo continuo, nonché l'esecuzione di attività che necessita di effettuare lavoro straordinario, è collegata all' incremento della produttività e conseguentemente della competitività aziendale e ad un miglioramento dei risultati economici dell'impresa e del reddito dei lavoratori e pertanto giustifica per la durata del presente accordo il regime di tassazione agevolata prevista dalle norme vigenti in materia.

Pertanto, a decorrere dal 01.01.2011, saranno detassati gli importi erogati a titolo di:

- premio di risultato
- premio di presenza mensile
- indennità di polivalenza
- straordinario e supplementare
- maggiorazione per lavoro prestato in turni diurni
- quota oraria base e maggiorazione per lavoro prestato in turni notturni
- indennità notturna per notte lavorata
- indennità turnazione dei turnisti a ciclo continuo (T.C.C.)

Letto, confermato e sottoscritto.

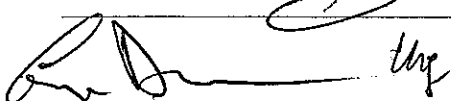
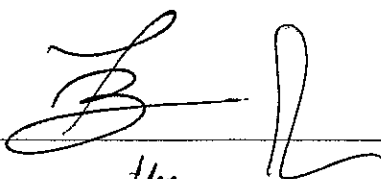
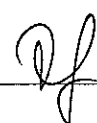

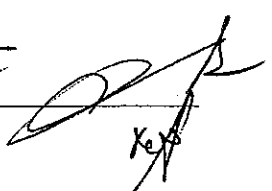
L'Azienda

La R.S.U.

Confindustria Vicenza

Le OO.SS.

**ALLEGATO**  
**all'accordo del 21.03.2011**

*301*  
 *thy*     *ke*

Pagina 8



## PREMIO DI PRODUZIONE

Situazione al 30/04/2000	Situazione dal 01/05/2000
Premio di produzione congelato (dall'ultimo rinnovo del 1996) nei valori pari al 5% sulla paga base 06/1994, perché l'azienda ha istituito il Premio risultato.	Rimane invariato per dipendenti in forza 15/04/2000. Poi deve essere corrisposto alla fine del 4°anno di anzianità

### PREMIO PRODUZIONE PER DIPENDENTI IN FORZA IL 15/04/2000

LIVELLO	5% congelato
Q	31,38
A	28,10
B	24,25
C	23,99
D	23,74
E	21,19
F	19,64
G	17,99
H	17,12
I	14,98

### PREMIO PRODUZIONE ASSUNTI DAL 01/05/2000 (ex acc.az. 23/11/2000)

livello	premio prod.	dopo 6 mesi	ad 1 anno	a 2 anni	a 3 anni	a 4 anni
	<b>INTERO</b>	1 quinto	2 quinti	3 quinti	4 quinti	Intero
Q	<b>31,37476</b>	6,28	12,55	18,83	25,10	31,38
A	<b>28,09526</b>	5,62	11,24	16,86	22,48	28,10
B	<b>24,24765</b>	4,85	9,70	14,55	19,40	24,25
C	<b>23,98942</b>	4,80	9,60	14,40	19,20	23,99
D	<b>23,73119</b>	4,75	9,50	14,24	18,99	23,74
E	<b>21,18764</b>	4,24	8,48	12,72	16,96	21,19
F	<b>19,63827</b>	3,93	7,86	11,79	15,72	19,64
G	<b>17,98561</b>	3,60	7,20	10,80	14,39	17,99
H	<b>17,12055</b>	3,43	6,85	10,28	13,70	17,13
I	<b>14,97725</b>	2,10	6,00	8,99	11,99	14,98

## SOSTITUTIVO COTTIMO

Situazione al 30/04/2000	Situazione dal 01/05/2000
Sostitutivo cottimo corrisposto nella misura del 4% sulla paga base in vigore (quindi variabile)	Per dipendenti in forza 15/04/2000 Sostitutivo cottimo congelato nei valori in atto al 30/04/2000 e non diminuito di Lire 8.000 (Euro 4,14), perché l'azienda ha istituito il Premio risultato.  Per i dipendenti assunti dal 01/05/2000 nulla è dovuto.

### SOSTITUTIVO COTTIMO PER I DIPENDENTI IN FORZA IL 15/04/2000

LIVELLO	4% congelato
Q	31,61
A	25,51
B	25,19
C	24,90
D	24,61
E	22,47
F	21,15
G	19,39
H	18,31
I	16,02

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## PREMIO PRESENZA MENSILE

- Valore mensile x 12 mensilità
- Accantonato a TFR
- L'importo massimo sotto indicato va decurtato dei giorni di malattia e di assenza ingiustificata.  
Esempio Novembre 2010 = 21 gg lavorativi, malattia di 5 gg.

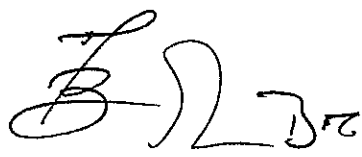

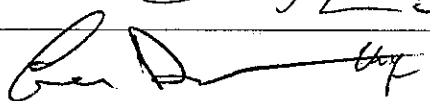
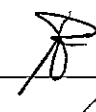

Premio erogato = (Importo massimo del Premio / 21) x 16

- La parte decurtata per malattia rientra comunque nella base per il calcolo del TFR
- Sono esclusi i dirigenti
- Per tutti i neo assunti per i primi 6 mesi e per i lavoratori in somministrazione (interinali) il premio è di 7,74. Fanno eccezione i lavoratori neo assunti ex-interinali che hanno già lavorato presso azienda che percepiranno il premio intero
- Importo massimo differenziato per qualifica e livello in base alla seguente tabella:

LIVELLO	IMPIEGATI	INTERMEDI	OPERAI
Q	43,90	==	==
A	70,75	==	==
B	65,07	==	==
C	65,07	74,89	==
D	51,65	74,89	74,89
E	27,89	==	74,89
F	27,89	==	74,89
G	==	==	65,07
H	==	==	47,51
I	==	==	27,89

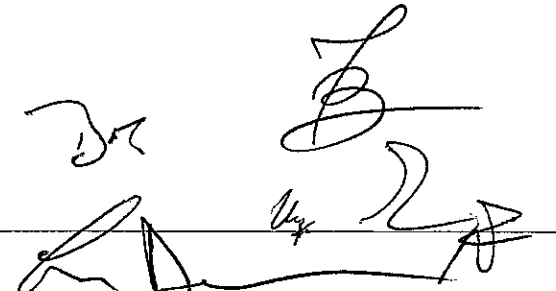
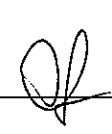
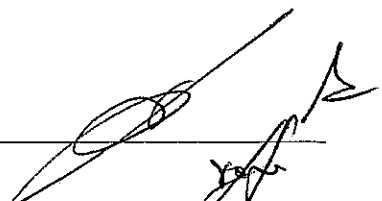
## PREMIO PREFERIALE ANNUALE

- Maturazione da Gennaio a Dicembre
- Corresponsione anticipata il mese di Giugno
- Accantonamento a TFR
- Diversificato per livello e per anzianità di servizio maturata al 31/12 dell'anno precedente
- Non è da corrispondere se:
  1. trattasi di lavoratori in somministrazione (interinali) o dirigenti
  2. alla cessazione non è stato maturato almeno 1 anno di anzianità
  3. la il lavoratore nell'anno ha avuto più di 6 mesi, anche non continuativi, di assenza per malattia, servizio militare, aspettativa o congedo parentale.

Livello	Anzianità							
	Fino a 5 anni	5/9	10/12	13/14	15/16	17/18	19/20	oltre 20
I	467	507	537	557	597	627	657	687
H	536	576	606	626	666	696	726	756
G	567	607	637	657	697	727	757	787
F	620	660	690	710	750	780	810	840
E	657	697	727	747	787	817	847	877
D	713	753	783	803	843	873	903	933
C	723	763	793	813	853	883	913	943
B	733	773	803	823	863	893	923	953
A	820	860	890	910	950	980	1010	1040
Q	905	945	975	995	1035	1065	1095	1125

Le parti si danno atto che il premio preferiale annuale, per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nell'art. 25 del C.C.N.L.. Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta presente in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti con esclusione dell'accantonamento a TFR che continuerà ed essere effettuato.

## MAGGIORAZIONI E INDENNITA' TURNO

- Turno diurno (06/14 – 14/20) 4% - accantonata a TFR
- Turno notturno (22/06) 35% - accantonata a TFR
- Turno notturno festivo 50% - accantonata a TFR
- Turno diurno ciclo continuo 4% feriale - accantonata a TFR
- Turno diurno ciclo continuo 29% domen. - accantonata a TFR
- Turno diurno ciclo continuo 54%festività - accantonata a TFR
- Turno notturno ciclo continuo 40% feriale - accantonata a TFR
- Turno notturno ciclo continuo 65% domen. - accantonata a TFR
- Turno notturno ciclo continuo 90% festività - accantonata a TFR

•Ai Turnisti Ciclo Continuo vengono corrisposti Gettoni differenziati sulle giornate di sabato e domenica:

- gettone € 11 – Sabato 1° turno mattino
- gettone € 22 – Sabato 2° turno pomeriggio
- gettone € 30 – Domenica 1° e 2° turno mattino - pomeriggio
- gettone € 40 – Sabato e Domenica 3° turno notte
- i suddetti gettoni vengono suddivisi in quote orarie per prestazioni inferiori a 8 ore

•Per ogni notte di lavoro a turno aggiungere Indennità Notturna differenziata per livello

Livello	Turnisti normali	Turnisti Ciclo Continuo
I	8,64	9,21
H	9,13	9,70
G	9,56	10,13
E-F	9,95	10,53
B-C-D	10,78	11,38
A	12,02	12,64
Q	13,00	13,63

- A tutti i turnisti che non si recano in mensa - reparto Estrusione Gomma (TG), Itermix, carrellista di produzione a ciclo e capo turno unico - viene riconosciuta una indennità "mancata mensa" giornaliera di € 5 nel caso di prestazione lavorativa di almeno 6 ore. Tali nuovi importi relativi all'indennità "mancata mensa" verranno applicati a partire dal mese successivo a quello della firma del presente accordo
- Al personale che ricopre il ruolo di referente del reparto estrusione gomma (TG), a decorrere dal mese successivo a quello della firma del presente accordo viene riconosciuta un'indennità mensile (per 12 mensilità) di € 60
- Ai turnisti fissi di notte (TN) che passano alla turnazione a ciclo continuo, verrà riconosciuta, dopo 3 mesi effettivi di ciclo continuo, una indennità pari al:
  - 20% delle magg. Notturme dei 12 mesi precedenti se erano adibiti al TN da almeno 1 anno e fino a 5 anni;
  - 33% della media di cui sopra se TN da erano adibiti al TN da più di 5 anni.

## STRAORDINARI

- Prime 8 ore settimanali 25%
- Lavoro supplementare (Part-Time) 25%
- Le successive 45%
- Sabato sempre 50%
- Prima ora notturna 60%
- Le successive notturne 75%
- Festivo diurno 70%
- Festivo notturno 75%

- Operai diretti, giornalieri e turnisti che effettuano almeno 6 ore di straordinario dalle 12 in poi del sabato, gettone di € 20
- Per i turnisti notturni, che anticipano il turno al sabato sera, pagare 1 ora straordinario al 60% , 7 ore come straordinario notturno festivo al 75% e corrispondere un gettone di € 50 per ogni sabato notte
- Per i turnisti notturni, che anticipano il turno la Domenica sera, pagare 8 ore come straordinario notturno festivo al 75% e corrispondere un gettone di € 50 per ogni domenica notte.

Per il personale a ciclo continuo:

- Straordinario diurno (dalle 6 alle 22) feriale in giornate lavorative dal Lunedì -al Sabato = 25% le prime 8 ore e 45% le successive
- Straordinario notturno (dalle 22 alle 6) feriale in giornate lavorative dal Lunedì -al Sabato = 60% la prima ora e 75% successive
- Straordinario diurno feriale in giornata di riposo (equiparata al sabato)= 50% + gettone da € 20 per prestazioni di almeno 6 ore
- Straordinario notturno feriale in giornata di riposo (equiparata al sabato)= 75% + gettone di € 40 per prestazioni di almeno 6 ore
- Straordinario diurno festivo (domenica e festività) = 70% senza gettone
- Straordinario notturno festivo (domenica e festività) = 80% senza gettone

Sono esclusi dall'applicazione del presente capitolo i quadri, i dirigenti e gli impiegati con retribuzione forfaitizzata.

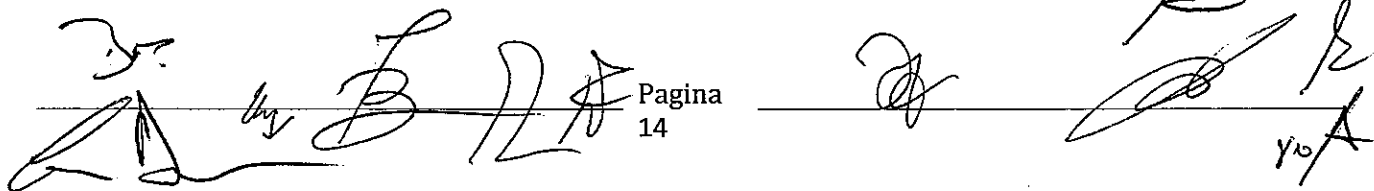
Le parti si danno atto che la voce gettone, per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo . Le parti hanno inteso consensualmente qui definire il relativo importo , complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta presente in sede di quantificazione); pertanto detto importo non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere nè sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione.

## CALENDARIO FERMATE CICLOCONTINUISTI

Vengono calendarizzate le seguenti fermate impianti:

- FERMATA PASQUALE: Vigilia di Pasqua (coperta con un giorno di ferie), festività di Pasqua e lunedì di Pasqua
- FERMATA DEL PRIMO MAGGIO: festività del 1° maggio
- FERMATA ESTIVA: 14 o 21 giorni comprendenti la festività del 15 agosto
- FERMATA INVERNALE: a decorrere dalla Vigilia di Natale (coperta con un giorno di ferie) e comprendente le festività di Natale, S. Stefano, Capodanno oltre che il 31 dicembre (coperto con un giorno di ferie).

Le suddette festività - Capodanno, Pasqua, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto, Natale e S. Stefano- vengono considerate e retribuite come "non godute", se ricadenti nel secondo giorno di riposo (corrispondente alla domenica dei giornalieri /turnisti avvicendati) mentre vengono considerate e retribuite come "godute" se ricadenti in un giorno lavorativo o nel primo giorno di riposo (corrispondente al sabato dei giornalieri/turnisti avvicendati).



## ALTRI ELEMENTI

### Indennità di Polivalenza

- Indice (min 0 max 3) ottenuto dalla media degli indici di competenza posseduti per ciascuna macchina/linea ponderati per il peso attribuito a quella macchina/linea. Rivisto trimestralmente (margiu-sett-dic) dal responsabile, in funzione delle competenze possedute e della disponibilità dimostrata.
- indennità calcolata riproporzionando il valore di 120 euro:
- al 50% (60 euro) per i giorni di presenza ottenuti togliendo dai giorni lavorabili le astensioni dal lavoro per malattia (con esclusione degli eventi morbosi continuativi superiori ai 30 giorni e ricadute dovute alla stessa malattia intervenute entro 30 giorni di calendario, dei giorni di degenza ospedaliera e delle convalescenze post degenza superiori a 15 giorni), i permessi non retribuiti, le assenze ingiustificate, i ritardi superiori alla mezz'ora (4 ritardi verranno considerati come un giorno di assenza);
- al 50% (60 euro) per l'indice di polivalenza dell'operatore sopra descritto. Per cui se ad es. l'indice di polivalenza ha un valore di 1,5 verranno erogati 30 euro (60 euro \* 1,5/3)

Tale indennità viene erogata a tutti gli operatori diretti "formati" impegnati nel ciclo continuo nei reparti TG e Cordatura. Sono esclusi dalla percezione di questi elementi i lavoratori in somministrazione (interinali). Qualora, sia pure temporaneamente, operatori di altri reparti vengano coinvolti nel ciclo continuo, verrà erogata, per il periodo interessato, la sola quota legata alla presenza.

Gli operatori neo-assunti accederanno a questa indennità dopo quattro mesi di lavoro in tali reparti, conteggiando tra questi anche il periodo eventualmente maturato con contratto di somministrazione (interinale).

Per quanto riguarda il personale *indiretto* a ciclo continuo:

- al carrellista di produzione viene erogata solo la quota legata ai giorni di presenza.
- Per il Capo Turno Unico l'Azienda prevede uno specifico meccanismo di incentivazione, legato ad obiettivi. Per ridurre la variabilità della retribuzione dei ciclocontinuisti, nei periodi di fermata collettiva, questi saranno privilegiati per l'effettuazione delle attività di manutenzione/pulizia degli impianti. Inoltre l'Azienda darà la possibilità di recuperare le eventuali giornate di fermata non programmata (con esclusione delle fermate connesse a situazioni di crisi aziendale o di guasti importanti).

### Manutenzione

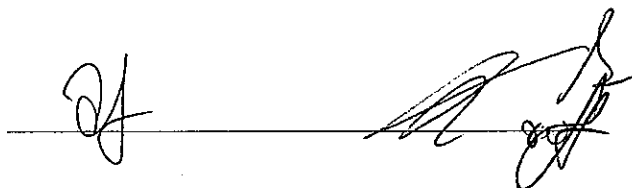
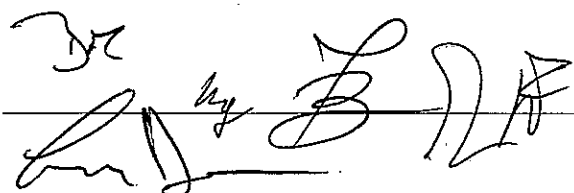
Nella fascia oraria 22-5, dal lunedì alla domenica, festivi inclusi, viene assicurato un servizio di reperibilità per guasti connessi a macchine e impianti. In tale ambito il manutentore designato interviene, di norma, entro 40 minuti dalla chiamata. Per questa disponibilità il manutentore reperibile percepirà un'indennità oltre alle eventuali chiamate sulla base delle seguenti indicazioni.

REPERIBILITA'			CHIAMATA	
Mese	Settimana	Giorno	Dal lun. al Ven.	Sab - Dom - Festivi
€ 300	€ 70	€ 10	€90	€100

Questi nuovi importi relativi alla reperibilità verranno applicati a partire dal mese successivo alla firma del presente accordo.

Le parti si danno atto che le suddette indennità, per propria funzione e natura, devono intendersi onnicomprensive di ogni propria incidenza (già tenuta presente in sede di quantificazione); pertanto non avranno incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Le ore di presenza in regime di reperibilità verranno calcolate e retribuite tenendo conto delle timbrature effettive, arrotondate per difetto al ¼ ora.



### Patto di solidarietà

- **Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto:** condizioni di migliorative art. 2120 c.c.:
- in misura del 80% del TFR maturato lasciato in Azienda (e versato all'Inps);
- ai lavoratori che vantino almeno 5 anni di servizio in Aristoncavi;
- due volte nel corso del rapporto di lavoro comunque a distanza di almeno 5 anni.

Motivazioni:

- spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche o private;
  - acquisto o ristrutturazione di prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentata con atto notarile o adeguata documentazione tecnica;
  - evenienze previste da leggi speciali come quelle consentite per congedi parentali o formativi.
- Rimangono i limiti quantitativi previsti: 10% degli aventi titolo e 4% complessivo dei dipendenti.

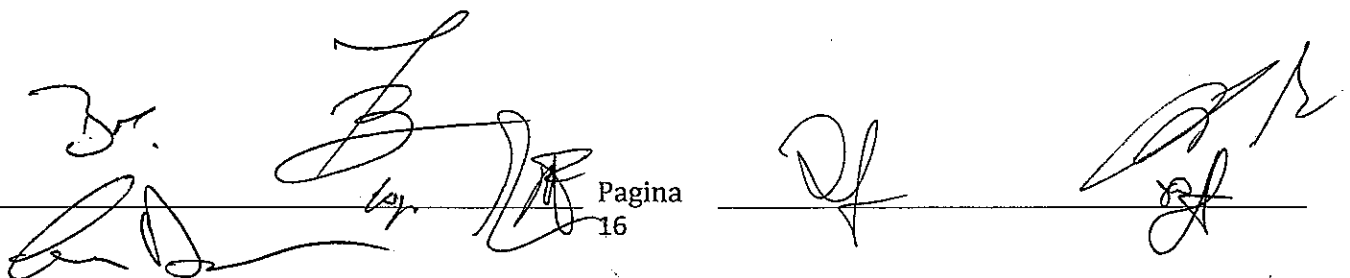
#### • **Prestiti aziendali:**

- importo massimo 2.500 euro;
  - rimborso entro 16 mensilità (correlate all'importo concesso);
  - tasso di interesse: tasso di riferimento BCE più 1,5 punti;
  - richiesta motivata da cause eccezionali (es. trasloco, acquisto di beni durevoli);
  - basso tasso di assenteismo (assenze brevi ripetute, ritardi ripetuti);
  - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
  - deve essere trascorso almeno un anno dal rimborso dell'eventuale prestito precedente;
  - l'azienda si riserva di valutare il "monte prestiti" sulla base di un tetto fissato annualmente dalla Direzione.
- **Acconti :** massimo due acconti per anno per dipendente, principalmente in coincidenza con i mesi estivi o prolungati viaggi all'estero (es. rientro al paese di origine per lavoratori extracomunitari), a fronte comunque di richieste motivate ed eventualmente documentate.

### **NOTA GENERALE**

Tutti gli importi contenuti nel presente allegato sono da intendersi lordi.

---



Pagina  
16