

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MECC ALTE SOAVE

Addì 22 settembre 2011 , presso la sede di Confindustria Vicenza , si sono incontrati:

- la Mecc Alte SpA. , nelle persone dei Sigg. Diego Carraro, Francesco Savegnago e Alberto Benin, assistiti da Daniele Marrama e Pier Paolo Salamon di Confindustria Vicenza
- la R.S.U. del sito di Soave, in persona dei Sigg. Roberto Tosadori, Gregorio D'Arca, Giampaolo Deriu, assistiti da Mauro Pozzerle della FIM CISL di Verona

Le parti, dopo articolata discussione, hanno convenuto quanto segue:

1) RELAZIONI SINDACALI

Le Parti confermano la reciproca volontà di mantenere corrette relazioni industriali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive competenze, continuando a privilegiare la ricerca del dialogo e del confronto, finalizzati a risolvere positivamente i problemi aziendali e a superare eventuali divergenze, attraverso l'individuazione di soluzioni condivise.

L'azienda conferma la disponibilità a fornire, su richiesta della RSU, informazioni e a valutare eventuali proposte dei lavoratori, formulate per il tramite della RSU, in merito a:

- cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei programmi di produzione
- modifica degli orari e turni di lavoro che interessino gruppi significativi di persone (almeno 6)
- utilizzo dello straordinario
- organico, ruoli e responsabilità aziendali

2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Consapevoli dell'opportunità di cogliere appieno le possibilità di sviluppo anche occupazionale offerte da un mercato in crescita, ma sempre più concorrenziale, le Parti ricercheranno un costruttivo confronto, nel rispetto delle rispettive attribuzioni e responsabilità, sui temi dell'organizzazione del lavoro, dei metodi e dei processi produttivi, al fine di perseguire un continuo miglioramento dell'efficienza aziendale e delle condizioni di lavoro degli addetti.

3) AMBIENTE DI LAVORO

Direzione e Rsu avranno incontri periodici per valutare l'ambiente di lavoro e affrontare eventuali criticità, come tali reciprocamente riconosciute. In tale contesto verranno in particolare valutati interventi finalizzati al miglioramento del microclima estivo, sul quale l'azienda apporterà , prima dell'estate 2012, i necessari interventi.

4) BUONI PASTO

A decorrere dal 1° novembre 2011 viene soppresso il servizio di mensa in stabilimento che pertanto da tale data non sarà più fruibile. Con pari decorrenza verrà assegnato ad ogni lavoratore dipendente e per ogni giornata di effettivo lavoro con prestazione non inferiore a sei ore giornaliere, e non inferiore a quattro ore per lavoratori part-time, un buono pasto di valore pari a quattro euro. Il valore del buono pasto passerà ad euro cinque a decorrere dal 1° luglio 2012.

L'azienda comunicherà alle società di somministrazione di lavoro l'esistenza di tale prestazione in favore dei dipendenti.

Qualora la legislazione fiscale e/o contributiva sopravveniente dovesse modificare le norme relative in merito ai buoni pasto, le parti si incontreranno per ridefinire la presente intesa al fine di non

determinare sopravvenienza di oneri in capo all'azienda oggi non previsti e non preventivabili.

5) ANTICIPO TFR

Fermo restando che per quanto non precisato al presente capo, la materia resterà regolata dalla legge 29/5/1982 n.297, si conviene, alla luce di quanto previsto dalla legge medesima che contempla la possibilità di istituire condizioni contrattuali collettive di miglior favore, quanto segue:

- a) La richiesta di anticipazione potrà essere presentata dopo cinque anni di sussistenza del rapporto di lavoro
- b) Costituiranno giusto motivo per richiedere l'anticipazione sul t.f.r. anche
 - le spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari per familiari fiscalmente a carico del dipendente
 - la ristrutturazione della casa di abitazione del lavoratore o dei genitori o figli del medesimo, a condizione che l'immobile sia situato sul territorio italiano
 - la richiesta di aspettativa per un periodo minimo di 30 giorni ai sensi di quanto previsto dal CCNL all'art. 11 sez. quarta -Tit. VI. In tali circostanze l'importo richiesto non potrà superare la normale retribuzione che il dipendente avrebbe percepito in costanza di rapporto di lavoro
- c) Sarà data possibilità di richiedere per una seconda volta l'erogazione dell'anticipo sul t.f.r. alle seguenti condizioni:
 - che siano trascorsi almeno 5 anni dalla precedente richiesta, salvo il caso di richiesta di aspettativa, per il quale non vi sarà vincolo di tempo;
 - che ricorrano nuovamente le giuste ragioni previste dalla legge o dal Contratto Integrativo Aziendale;
 - che tutte le richieste avanzate nell'anno da parte di altri dipendenti che richiedono l'erogazione dell'anticipo per la prima volta abbiano trovato capienza nei limiti quantitativi previsti dall'art.2120 cc. Per questo motivo le richieste per l'erogazione del secondo anticipo saranno presentate nel mese di dicembre di ciascun anno

L'erogazione dell'anticipo, sussistendone i presupposti, dovrà essere effettuate entro 6 mesi dalla presentazione della richiesta.

6) ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

L'aspettativa prevista al punto A) art. 11 sez. quarta, titolo VI del ccnl, potrà essere concessa anche più di una volta nel corso del rapporto di lavoro, purchè sussista un'anzianità aziendale non inferiore ai tre anni di servizio, ferme le restanti condizioni previste dalla richiamata norma contrattuale.

7) FRUIZIONE PAR

I permessi annui retribuiti (Par) di cui all' art.5 Sez. quarta Titolo III del ccnl potranno essere fruiti anche per ore singole intere o gruppi di ore inferiori a quattro.

8) PREMIO AZIENDALE

L'attuale superminimo collettivo ed il premio di produzione oggi in vigore, verranno, con decorrenza 1° gennaio 2012, accorpati in un unico istituto retributivo denominato "premio aziendale" del valore lordo mensile pari a 30 euro.

Tale premio per i nuovi assunti con periodo di prova decorrerà dalla conferma in servizio.

Ai lavoratori che percepiscono un superminimo superiore al valore collettivo, verrà mantenuta ad personam la differenza a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

9) PREMIO DI PRESENZA

Viene riconfermato il Premio Aziendale Incentivante di Presenza (PAIP) il cui computo e la cui erogazione avverranno, qualora ne ricorrano i presupposti, secondo le modalità specificate ai punti seguenti.

Il PAIP dal 1° ottobre 2011 competerà a ciascuno degli aventi diritto in misura correlata alla categoria come da seguente tabella:

Livello	Valore in € del premio presenza orario (VRPP)
I e II	0,20
III e IV	0,35
V e V super	0,40
VI e VII e quadro	0,45

9a) **Aventi diritto**

Avranno diritto alla corresponsione del premio tutti i dipendenti che abbiano prestato la loro opera per almeno dieci giorni lavorativi nel corso del mese .

L'azienda comunicherà alla società di somministrazione i dati contabili necessari alla liquidazione del premio ai lavoratori somministrati.

Il premio competerà a decorrere dalla conferma dopo il periodo di prova.

9b) **Tempi di calcolo e corresponsione.**

Il premio sarà calcolato sulle ore di presenza e di assenza relative a ciascun mese solare. Il corrispettivo sarà corrisposto unitamente alla retribuzione del mese successivo a quello per il quale il calcolo è stato effettuato.

9c) **Modalità di calcolo**

Si determinerà il totale delle ore di effettiva attività lavorativa prestate dal dipendente nel corso del mese, comprensive delle ore di lavoro straordinario, determinando così il **Monte Ore Individuale di Presenza (MOIP)**

Si determinerà il totale mensile delle ore di malattia , che sarà definito **MOID (monte ore individuale in detrazione)**

L'ammontare del PAIP individuale mensile sarà determinato a partire dal valore orario riparametrato secondo il livello del dipendente (VRPP), come segue:

$$\text{PAIP} = \text{VRPP} \times (\text{MOIP} - \text{MOID}/2)$$

Per i lavoratori di cat. 6 e superiori, il calcolo sarà effettuato a giornate intere pari a 8 ore, intendendosi per tali le giornate di effettiva prestazione di almeno 6 ore, ovvero 4 ore se di sabato.

10) **PREMIO DI RISULTATO**

Viene confermato per gli anni di riferimento 2011, 2012 e 2013 un Premio Aziendale Annuo Incentivante (PAAI) il cui computo ed erogazione avverranno, qualora ricorrano i presupposti di insorgenza, con le modalità di seguito specificate.

L'entità di tale premio sarà di € 0,62 (sessantadue centesimi) orari lordi riferiti al terzo livello

professionale, erogati per le sole ore calcolate come più avanti specificato.

Il PAAI competerà a ciascuno degli aventi diritto in misura corrispondente al livello professionale come da tabella che segue.

Livello	Valore lordo in € del premio di risultato orario (VRPR)
I livello	0.5142
II livello	0.5704
III livello	0.6200
IV livello	0.6448
V livello	0.6820
V livello super	0.7254
VI livello	0.7750
VII livello	0.8742
VII livello quadro	0.9300

10a) **Aventi diritto**

Avranno diritto alla corresponsione del premio tutti i dipendenti che saranno in servizio non in prova al momento della corresponsione dello stesso, ovvero avranno cessato il servizio nel corso del mese precedente ed avranno prestato la loro opera per almeno un mese nel corso dell'anno di riferimento e proporzionalmente al periodo di servizio prestato computando a tal fine i mesi di servizio superiori ai quindici giorni

Il premio competerà ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato che abbiano fornito prestazione per almeno sei mesi, anche frazionati, nel corso dell'anno solare di riferimento e che siano ancora in servizio al momento della corresponsione del premio, in misura proporzionale al periodo di servizio complessivamente prestato come sopra previsto.

10b) **Tempi di calcolo e corresponsione.**

Il premio sarà calcolato sul risultato (cioè sul valore assunto dal parametro di riferimento) conseguito in un anno solare (1 gennaio/ 31 dicembre). Il corrispettivo, qualora maturato, sarà corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo (anno di competenza – 1° anno di competenza 2012)

10c) **Modalità di calcolo**

Si procederà al calcolo di un Indice di Produttività Oraria (**IPO**) il cui valore sarà determinato come segue:

$$\text{IPO} = \frac{\text{VCPFF} - \text{VCLEA}}{\text{MOCT}} \quad \text{€/h}$$

dove:

VCPFF è il Valore Convenzionale della Produzione di Prodotti Finiti

VCLEA è il Valore Convenzionale delle Lavorazioni Acquistate Esterne allo stabilimento

MOCT è il Monte Ore Convenzionale Totale

10d) **Valore convenzionale della produzione di prodotti finiti (VCPFF)**

Premesso che vengono definiti “clienti terzi” tutti i clienti dell’Azienda, il “valore convenzionale della produzione di prodotti finiti” (VCPFF) in un periodo di osservazione pari all’anno solare sarà calcolato come segue.

Per ciascuna famiglia di prodotti omogenei si rileverà il numero complessivo di macchine versate a magazzino da produzione nel periodo di osservazione. Detto numero sarà moltiplicato per il valore medio convenzionale di vendita delle macchine di tale famiglia.

Quest’ultimo viene convenzionalmente fissato di anno in anno secondo i valori espressi nella tabella sotto riportata, calcolati come media ponderata approssimativa, famiglia di macchine per famiglia di macchine, dei prezzi di vendita al netto di accessori ed optional fatturati separatamente, sconti, IVA, spese di trasporto ed imballaggio ed altri oneri accessori. Ciascun valore è ottenuto totalizzando sulla base dell’anno di osservazione (es: premio a pagare nel 2012 con valori medi riferiti al 2011) i valori fatturati a fronte delle vendite delle macchine di ciascuna famiglia a clienti terzi da Mecc Alte, e dividendo la somma così ottenuta per il numero di unità vendute. Tali valori saranno aggiornati nei primi mesi dell’anno di competenza del premio, comunicati alle RSU in tempo utile per il calcolo del premio.

Tabella dei valori convenzionali medi di vendita.

Famiglia	Valore conv.medio di vendita (in €) anno 2011
S15W	60.00
S16W	79.00
S20F	184.00
T16F	183.00
S20W	119.00
S16F	134.00
T20F	226.00
LT3	219.00

La somma dei valori calcolati come sopra per ciascuna famiglia di prodotti finiti costituirà il VCPFF.

10e) **Valore convenzionale delle lavorazioni esterne allo stabilimento acquistate (VCLEA)**

Il “valore convenzionale delle lavorazioni esterne allo stabilimento acquistate” (VCLEA) in un certo periodo sarà corrispondente al valore ottenuto calcolando il totale delle fatture passive a fronte di lavorazioni esterne di detto periodo, con esclusione di quelle sottoindicate:

- fusione dell’alluminio
- trasformazione del rame elettrolitico
- verniciatura a polveri epossidiche od a smalto
- tranciatura del lamierino magnetico
- lavorazioni della lamiera
- produzioni di prodotti finiti non calcolati nel VCPFF eseguiti da altre aziende per conto dall’Azienda
- altre lavorazioni impossibili da eseguire in Azienda perchè necessitano di risorse tecnologiche estranee a quelle disponibili

Detto importo sarà moltiplicato per un coefficiente convenzionale pari a 1,33, per essere congruo con il fatturato sviluppabile dai dipendenti dell'Azienda per ogni unità di costo terzialisata. L'importo così ottenuto sarà il VCLEA.

10f) **Monte ore convenzionale totale (MOCT)**

Per "monte ore convenzionale totale" ai fini del calcolo dell'indice di produttività orario (IPO) si intende la grandezza determinata come segue:

- la somma delle lavorate dalla totalità dei dipendenti impiegati ed operai
- più la somma delle ore lavorate da lavoratori somministrati a termine.

10g) **Monte ore convenzionale individuale per il premio di risultato (MOIPR)**

Per "monte ore convenzionale individuale per il premio di risultato" si intende la grandezza determinata sommando al MOIP calcolato come indicato al punto 9

- le ore di assemblea cui il dipendente abbia effettivamente partecipato
- le ore effettivamente fruite per permessi sindacali retribuiti
- le ore di pausa mensa per i turnisti
- le ore di infortunio sul lavoro, escluse quelle relative ad infortuni per i quali sia stata riscontrata un'inosservanza da parte del dipendente delle misure di prevenzione antinfortunistica
- le ore di donazione sangue

Per i dipendenti di elevata professionalità per i quali la retribuzione comprende forfettariamente le eventuali prestazioni di lavoro straordinario si conviene che il monte ore individuale sarà convenzionalmente fissato in 200 ore mensili.

10h) **Modalità di calcolo del premio individuale**

L'importo individuale del premio da erogarsi verrà calcolato come appresso specificato.

Verrà calcolato come indicato al punto 10c) il valore dell' IPO relativo all'anno solare. Detto valore sarà confrontato con la tabella sotto riportata al fine di calcolare il coefficiente R. L'entità massima del premio, parametrata secondo la categoria di inquadramento del dipendente, sarà moltiplicata per il valore assunto dal parametro R.

L'importo così ottenuto sarà moltiplicato per il monte ore convenzionale individuale calcolato come indicato al punto 10g) e riproporzionato in base alla frequenza delle assenze per malattia.

$$\text{PAAI} = \text{VRPR} \times \text{R} \times \text{MOIPR} \times \text{In.}$$

Tabella di calcolo del coefficiente R

		IPO	=<	105.00	R= 0.00
105.01	<	IPO	=<	110.00	R= 0.20
110.01	<	IPO	=<	115.00	R= 0.30
115.01	<	IPO	=<	120.00	R= 0.40

120.01	<	IPO	=<	125.00	R= 0.50
125.01	<	IPO	=<	130.00	R= 0.60
130.01	<	IPO	=<	135.00	R= 0.70
135.01	<	IPO	=<	140.00	R= 0.80
140.01	<	IPO	=<	145.00	R= 0.85
145.01	<	IPO	=<	150.00	R= 0.90
150.01	<	IPO			R= 1.00

ove:

In = Indice numerosità eventi di malattia, così parametrato rispetto al numero N di eventi di malattia nell'anno solare:

		N	=<	1	In= 120 %
1	<	N	=<	2	In= 110 %
2	<	N	=<	3	In= 100 %
3	<	N	=<	4	In= 67 %
4	<	N	=<	5	In= 33 %
5	<	N			In= 0 %

10.i) Clausola di salvaguardia

La corresponsione del PAAI è condizionata al raggiungimento di un risultato operativo positivo nell'anno di riferimento.

A tale riguardo, si farà riferimento al valore assunto dall'indice denominato RO - REDDITO OPERATIVO DELLA GESTIONE CARATTERISTICA calcolato sottraendo dal margine operativo lordo gli ammortamenti. Questo margine sintetizza la capacità dell'impresa di generare reddito con la sua attività tipica. Nasce dalla differenza tra ricavi e i costi tipici dell'attività svolta dall'impresa, escludendo tutti i ricavi/costi di natura finanziaria (interessi attivi e passivi su c/c bancari), i costi e i ricavi di natura straordinaria e le imposte sul reddito.

Tale valore sarà diminuito dell'imposta IRAP (stimata) di competenza, dall'inizio dell'anno solare sino al termine del periodo di riferimento valido per il calcolo dei premi.

Se il valore sarà negativo, l'erogazione del premio non avrà luogo.

Se l'indicatore avrà un valore positivo, ma tale che l'erogazione del premio maturato nella sua interezza gli farebbe assumere valore negativo, il premio stesso sarà erogato in misura pari al 50%.

NOTE A VERBALE PUNTI 9 e 10

Nota 1.

Le Parti si danno atto che fonte indiscutibile di riferimento per la determinazione delle componenti dei Premi di risultato e di presenza sono i dati desumibili dalle registrazioni aziendali delle presenze, degli infortuni, dei movimenti logistici e contabili

Nota 2

Le Parti si danno atto che i premi previsti dal presente accordo sono applicativi di quanto previsto dall'art. 12 se. Quarta-tit. IV del C.C.N.L. e che pertanto la disciplina della loro maturazione, spettanza ed erogazione trova fondamento esclusivo in detta norma e nel presente accordo. Tenuto conto del fatto che le Parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo massimo comunque spettante, omni-comprendivo di ogni incidenza (in particolare sulle festività), detti premi non avranno incidenza alcuna (salvo quanto espressamente richiamato) sugli altri istituti contrattuali e di legge, diretti e indiretti, né ex art.2120 Cod.Civ., secondo comma, sul trattamento di fine rapporto.

11) BUONI BENZINA

A ciascun lavoratore, non dirigente, in forza alla data odierna e che sarà in forza all'atto dell'assegnazione da almeno sei mesi, l'azienda entro il 31 ottobre 2011 assegnerà una tantum buoni carburante per un controvalore di € 250,00.

L'azienda comunicherà alle società di somministrazione di lavoro l'esistenza di tale prestazione in favore dei dipendenti con le suddette caratteristiche di anzianità lavorativa.

Quanto sopra in conformità al terzo comma dell'art. 51 del DPR 917/86 e della circolare 22.10.2008 n. 59 dell'Agenzia delle Entrate.

Qualora la legislazione fiscale e/o contributiva sopravveniente dovesse modificare le norme relative in merito ai buoni benzina, le parti si incontreranno per ridefinire la presente intesa al fine di non determinare sopravvenienza di oneri in capo all'azienda oggi non previsti e non preventivabili.

12) COLLAZIONE ACCORDI AZIENDALI

Tutti gli accordi aziendali stipulati precedentemente a quest'ultimo vengono riportati, per le sole parti considerate tutt'ora in vigore, o nel testo del presente accordo o allegati allo stesso, del quale essi fanno parte integrante. Le parti si danno pertanto atto che la disciplina contrattuale collettiva di Mecc Alte Spa, sito di Soave, è costituita esclusivamente dal ccnl per l'industria metalmeccanica e dalla presente intesa.

13) DURATA

Le Parti si danno atto che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto in materia di premio di risultato sino a tutto l'esercizio 2013 e pertanto sino al 31/12/2014 nessun ulteriore onere economico potrà gravare sull'azienda per effetto di contrattazione di II° livello. Il Premio di risultato continuerà peraltro a trovare integrale applicazione, anche dopo la sua naturale scadenza, sino a quando anche una sola delle Parti non manifesti all'altra esplicita volontà contraria a tale prolungamento di applicazione. In mancanza di disdetta con anticipo di almeno sei mesi rispetto alla data di scadenza esso si intenderà rinnovato per ulteriori due anni. Il presente accordo continuerà peraltro a trovare integrale applicazione per tutti i contenuti normativi ed economici come sopra definiti, nessuno escluso anche dopo la sua naturale scadenza, fino a quando non sarà sostituito da nuovo accordo Aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

La Società

La R.S.U.

Allegati

INFORMAZIONI

La Direzione conferma la propria disponibilità ad informare, a richiesta, la R.S.U. sulle prospettive produttive, occupazionali e di investimento, eventualmente esibendo documenti e prospetti riepilogativi dell'andamento Aziendale. Stante la natura assolutamente riservata di tali informazioni e documenti, la R.S.U. ed i dipendenti Mecc Alte si impegnano a non divulgare in alcun modo e con alcun mezzo le notizie di cui saranno messi a conoscenza. I documenti, a giudizio insindacabile della Direzione, potranno essere solamente esibiti in visione, ovvero, dati in copia. In quest'ultimo caso non viene comunque meno l'obbligo della segretezza sui contenuti dei documenti stessi.

LAVORATORI SOMMINISTRATI (ACC. 23/07/2004)

Si conviene che l'Azienda, oltre ad informare le RSU in merito alle assunzioni di lavoratori interinali come previsto all'art. 1 bis disc. gen. sez. III del vigente CCNL fornirà, dietro richiesta delle RSU, un riepilogo semestrale dei lavoratori in forza all'Azienda con contratto di lavoro atipico e del monte ore lavorato nel semestre precedente di tali lavoratori.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo soprarichiamato, nella parte economica del presente contratto sono stabiliti modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.

L'Azienda, qualora vi fosse l'esigenza di assumere a tempo indeterminato del personale con le medesime mansioni nelle quali dei lavoratori atipici avessero prestato servizio per almeno 12 mesi, anche non continuativi, nell'arco dei due anni precedenti, è disponibile a porre in essere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con tali lavoratori, nei limiti numerici delle effettive esigenze tecnico produttive. In tale eventualità l'Azienda, a parità di abilità acquisite, darà la priorità a chi avrà prestato servizio in tali mansioni per il tempo maggiore.

SUPERAMENTO DEL PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO (ACC. 23/07/2004)

Qualora a seguito di eventi morbosi che comportino assenze continuative di almeno tre mesi e di eventuali ricadute un lavoratore dovesse trovarsi a disporre di un periodo di conservazione del posto di lavoro inferiore ad un mese, l'Azienda invierà al lavoratore una comunicazione in merito, entro tre giorni lavorativi dal verificarsi dell'evento, mediante raccomandata A.R. al domicilio indicato dal lavoratore stesso. Con l'invio della raccomandata, l'Azienda assolverà tutti gli obblighi derivanti dal presente punto, non potendo in alcun modo essere tenuta responsabile per disguidi del servizio postale, ritardata consegna, smarrimento del plico, ecc.

In assenza di tale comunicazione il comporto si intenderà incrementato di un intervallo temporale pari al ritardo con cui la comunicazione sarà stata inviata.

Questo obbligo per l'Azienda, e quindi anche l'eventuale prolungamento del periodo di comporto, vengono meno, dopo la seconda comunicazione al medesimo lavoratore nel corso di un anno solare.

PART-TIME (ACC. 23/07/2004)

L'Azienda studierà la possibilità di costituire rapporti di lavoro part-time, basati su turnazioni avvicendate, su cinque o sei giorni settimanali (dal lunedì al sabato mattina), con prestazione di lavoro tra e 6 ore giornaliera. Verificandosi tale eventualità l'Azienda darà preventiva comunicazione ai dipendenti e, salvo gravi problemi tecnico-organizzativi, darà priorità per la ricopertura di tali posti ai dipendenti con qualifica analoga a quella prevista per i

lavoratori assumendi, che ne facessero richiesta.

L'Azienda sarà disponibile a prendere in considerazione eventuali richieste di dipendenti addetti ad attività di produzione che si proponessero, d'accordo tra loro, di prestare la loro opera in regime di orario ridotto su turni (avvicinati o fissi). Qualora, non sussistendo significativi impedimenti di carattere tecnico-organizzativo, la richiesta fosse accolta, ciò sarà comunque a tempo determinato, rinnovabile a giudizio esclusivo della Direzione.

La prestazione di lavoro su orario ridotto non superiore alle sei ore giornaliere farà venir meno il diritto di fruizione del servizio mensa.

L'accoglimento sarà revocabile con preavviso di due settimane, qualora venisse meno anche uno solo dei presupposti che lo avevano reso possibile (a titolo esemplificativo e non esaustivo, cessazione del rapporto di lavoro anche di uno solo dei lavoratori addetti al turno, significativi mutamenti nel contesto organizzativo o produttivo,...).

MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO (ACC. 06/12/00)

Premesso che le parti intendono introdurre un criterio di calcolo ed erogazione che, senza oneri o vantaggi reciproci, consenta una semplificazione contabile per il calcolo della retribuzione dei lavoratori addetti a prestare lavoro a turni in regime contrattuale di notturno, si conviene quanto segue:

- *a decorrere dal 01/01/2001 gli effetti retributivi dell'incidenza sugli istituti indiretti della relativa maggiorazione vengano erogati ai lavoratori interessati mediante il sistema dell'incremento della maggiorazione stessa in sostituzione del metodo della liquidazione della maggiorazione alle naturali scadenze connesse con gli istituti in parola.*

Pertanto, la nuova maggiorazione che sarà erogata in misura del 20% anziché del 15%, sarà omnicomprensiva di ogni propria incidenza su tutti gli istituti indiretti di legge e di contratto, salvo il T.F.R. e sarà conseguentemente corrisposta per le sole ore di effettiva prestazione in regime di turno notturno come definito dal CCNL.

SEGNALAZIONI PER PASSAGGI DI CATEGORIA E MIGLIORAMENTI (ACC. 1996)

La Direzione conferma la propria disponibilità a valutare i dipendenti segnalati dalla R.S.U. per possibili passaggi di categoria od erogazione di miglioramenti retributivi "ad personam"., I nominativi saranno segnalati con periodicità annuale, di norma nel corso del mese di giugno .

I criteri che la Direzione adotterà nel valutare gli eventuali passaggi di categoria saranno esclusivamente quelli riferibili alla professionalità già acquisita da ciascun dipendente (difficoltà, complessità e molteplicità di funzioni effettivamente e regolarmente svolte). I criteri che la Direzione adotterà nel valutare gli eventuali miglioramenti retributivi "ad personam" saranno esclusivamente quelli riferibili ad un particolare, notevole impegno e rendimento nell'assolvere le proprie mansioni, che vada chiaramente oltre la diligenza e la dedizione che ciascun dipendente è tenuto a porre nel proprio lavoro.

Pur nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. a proposito di inquadramento professionale, l'accogliere od il respingere le segnalazioni resta di comunque demandato alla valutazione insindacabile della Direzione.

Resta altresì, impregiudicato il diritto della Direzione di operare autonomamente ed in qualsiasi momento ritenga siano maturati i presupposti, passaggi di categoria e miglioramenti retributivi individuali.

Di norma la risposta della Direzione riguardo i casi segnalati dalla R.S.U. sarà data entro il mese di luglio e gli eventuali benefici decorreranno dal mese di settembre.

CALENDARIO FERIE E INVENTARIO (ACC. 1996)

La Direzione conferma la propria disponibilità a definire entro il mese di febbraio di ciascun anno il calendario ferie collettive ed inventario annuale. Per quanto possibile, e ferme restando le prerogative e competenze previste dal C.C.N.L., la Direzione terrà in considerazione le preferenze ed i suggerimenti formulati, a nome dei dipendenti, dalla R.S.U., in un'apposita riunione da tenersi, di norma, entro il 15 febbraio.

INDUMENTI DI LAVORO (ACC. 1996)

A seguito di un esame congiunto tra la Direzione ed i rappresentanti della R.S.U, sull'argomento degli indumenti per il personale addetto ad attività produttive o servizi collegati alla produzione, premesso che l'abbigliamento del dipendente si compone di indumenti con finalità specifiche relative al lavoro svolto (protezione dallo sporco dai pericoli vari, ecc..) ed altri indumenti personali, si conviene sul fatto che gli indumenti indossati durante la presenza in reparto da parte del personale di cui sopra devono:

- a) *offrire il massimo grado di protezione e prevenzione antiinfortunistica ragionevolmente possibile;*
- b) *garantire un aspetto decoroso che contribuisca alla buona immagine dell'Azienda e salvaguardi la dignità delle*

persone;

c) consentire la riconoscibilità del personale adibito alla produzione, dipendente dell'Azienda, rispetto alle altre persone presenti nei locali (Visitatori, tecnici esterni, impiegati, autisti, intrusi ...).

I dipendenti sono conseguentemente tenuti ad indossare gli indumenti specifici che verranno individuati in un apposito elenco contenuto in un regolamento operativo che la Direzione definirà quanto prima sentito anche il parere consultivo dei Rappresentanti dei dipendenti.

Ciascuno potrà, a sua scelta:

– o acquistare privatamente (a proprie spese indumenti conformi all'elenco.

Ciò NON è consentito per le calzature antiinfortunistiche;

– o richiedere (e l'Azienda si impegna a fornire) in uso gratuito, in quantità idonea al ragionevole utilizzo gli indumenti specifici.

Il regolamento per tale distribuzione di indumenti verrà emanato dalla Direzione quanto prima possibile.