

## **VERBALE DI ACCORDO**

In data 29/05/2009 si sono incontrati presso la sede aziendale Mandarin Duck Spa rappresentata dall'Amministratore Delegato, Christopher Stanley Bizzio e dal Direttore Risorse Umane, Claudio Guidoreni

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone di Roberta Ingrams, Fabio Bertuzzi, Andrea Montuschi con Roberto Guarinoni della Filtea Cgil e Gilberto Balducci della Uilta Uil, per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Le parti hanno concordato quanto segue.

### **Informazioni e politica industriale**

- L'Azienda, in un apposito incontro da tenersi in occasione della registrazione pubblica annuale:

- consegnerà alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali il bilancio completo di allegati, e lo illustrerà, insieme alle evoluzioni previste per l'anno in corso;
- fornirà un documento con le informazioni previste dall'art. 11 e dall'art. 14 parte generale CCNL applicato (livello territoriale e livello aziendale), oltre a quelle relative ai prodotti ed ai mercati di riferimento, perché siano oggetto di confronto. Nello stesso documento saranno riportati: il numero dei Lavoratori per livello d'inquadramento e per tipologia di contratto di lavoro, ed i valori medi delle retribuzioni per livello professionale.

- Le parti daranno luogo, almeno una volta all'anno, ad un incontro nel corso del quale l'Azienda fornirà informazioni relative ai programmi aziendali dell'anno trascorso, con particolare riguardo ai processi di internazionalizzazione produttiva e specifico riferimento alle aree di espansione ed alle iniziative di sviluppo. In tale incontro verranno altresì comunicate eventuali modifiche intervenute nell'azionariato di riferimento.

- Viene istituita una prassi informativa preventiva verso le RSU nei casi di riorganizzazione di reparti e di uffici che comportino delle ricadute sul singolo lavoratore.

### **Inquadramento e formazione professionale**

- L'Azienda si rende disponibile ad analizzare con le strutture sindacali le professionalità presenti ed i relativi inquadramenti, al fine di evidenziare eventuali elementi di professionalità non perfettamente riconosciuti dall'inquadramento del CCNL (es. criticità e complessità delle mansioni, livello di autonomia e responsabilità).

- Le parti confermano di incontrarsi di norma annualmente allo scopo di effettuare un esame congiunto dell'inquadramento professionale dei lavoratori. Tale

incontro avrà anche il compito di valutare eventuali percorsi formativi e/o professionali tesi a favorire sviluppi professionali futuri.

- L' Azienda ogni anno, in occasione della presentazione del piano formativo per l'anno in corso e anche prima della richiesta di eventuali finanziamenti pubblici, convocherà apposita riunione con le RSU per presentare i piani di formazione professionale e le ipotesi di gestione: le materie relative ai corsi formativi, il personale coinvolto, le quantità d'ore, ecc. La Rsu avrà diritto di proposta.

### **Salute e Sicurezza**

- E' stata effettuata una verifica sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, condotta dal Resp. Servizio Prevenzione e Protezione (Marco Pasquini) e dal Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (Marco Cangini), con particolare riferimento ai punti inseriti nella piattaforma sindacale (all. A), pianificando gli interventi all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi. Alcuni di questi sono già stati realizzati, come l'installazione di uno specchio per migliorare la visibilità nel carraio di uscita.

Per quanto riguarda la postazione del magazzino resi, le parti hanno cercato soluzioni alternative all'ubicazione attuale in termini di illuminazione, riscaldamento ed areazione, giungendo alla conclusione condivisa che lo status quo rappresenti la migliore soluzione possibile.

### **Orario di Lavoro**

- E' prevista una flessibilità in ingresso di mezz'ora per il personale impiegatizio (8,30:9,00 – 17,30:18,00). Fa eccezione il personale dei Servizi Generali addetto alla Reception, al quale, nell'impossibilità di fruire di tale flessibilità, è riconosciuto il diritto alla maturazione di straordinari calcolati a gruppi di 15 minuti, se richiesti in servizio durante la pausa pranzo.

- A titolo sperimentale, fino al mese di Dicembre 2009, viene allargata la flessibilità d'ingresso per 15 minuti (8:8,15 – 17:17,15) anche al personale operaio del reparto Resi.

Entro tale data, l'Azienda si riserva di valutare la produttività del reparto rispetto agli attuali standard produttivi ed a confermare tale concessione. La conferma è subordinata alla verifica di eventuali flessioni degli standard produttivi medesimi.

### **Aspettative e permessi**

- I permessi individuali retribuiti possono essere goduti un'ora alla volta.

- Ferie, permessi e ROL saranno computati in una unica unità di misura espressa in ore per anno solare.

- L'Azienda è disponibile a valutare con le RSU l'effettiva necessità di presidi aziendali durante le chiusure collettive, dichiarandosi propensa ad analizzare soluzioni alternative (es. tele-lavoro).

- In occasione dell'utilizzo di aspettative non retribuite della durata di almeno un mese nell'anno solare, anche se utilizzate per periodi continuativi di almeno 15 giorni, i Lavoratori avranno diritto all'anticipo mensile di proprie quote di Trattamento di Fine Rapporto, pari o proporzionali al 70% della propria retribuzione mensile, nell'ambito della disponibilità del TFR maturato.
- Qualora i Lavoratori debbano effettuare visite medico-specialistiche o terapie riabilitative in strutture pubbliche o private, l'Azienda concederà permessi retribuiti per il tempo necessario alla visita medica, dietro presentazione di apposita documentazione medica. Il tempo di viaggio per tali visite mediche, fino ad un massimo di un'ora e mezza come somma cumulativa del tempo necessario tra andata e ritorno, sarà ugualmente retribuito, anche per i Lavoratori con contratto a tempo parziale. Quanto precede sarà garantito entro il limite massimo di cinque casi per anno solare. Oltre tale numero il tempo di viaggio retribuito per le visite mediche sarà di un'ora.
- I permessi per visite mediche potranno essere collegati all'utilizzo di ore di ferie o permessi personali nella stessa giornata, purchè queste ultime non superino le 4 ore giornaliere.
- Per facilitare l'inserimento dei figli all' asilo nido, è consentita la fruizione di 40 ore non retribuite, con possibilità di ripartizione in più tranches.
- In occasione della nascita di un figlio è concesso al genitore 1 giorno di permesso retribuito.
- Il diritto a permessi non retribuiti per malattia dei figli è consentito fino all'età di 12 anni, nel rispetto del limite delle 5 giornate all'anno attualmente previste dalla normativa e previa presentazione di certificato medico.

#### **Retribuzione e trattamenti economici**

- E' istituito un premio lordo di € 310,00 (trecentodieci/00) uguale per tutti i livelli che verrà corrisposto nel mese di Giugno di ogni anno.
- In alternativa a tale premio i Lavoratori potranno optare per un bonus di prodotti per un controvalore di € 258,00 (duecentocinquantesette/00), alle condizioni attuali di acquisto da parte dei Lavoratori, valevole per dodici mesi dall'inizio dell'anno solare. Resta inteso che solo chi opta per il bonus in prodotti potrà acquistare ulteriori prodotti nei limiti attualmente vigenti.
- E' confermato il consolidamento stabilito nel contratto integrativo del 21/01/2004, con effetto a partire dal 2008, di € 460,00 (quattrocentosessanta/00) lordi per il 3° livello, riparametrati in base ai parametri del CCNL vigente alla data della stipula dell'integrativo (2004), quale premio fisso da erogarsi ogni anno nel mese di giugno.

- Si consolidano nella voce "superminimo aziendale" gli aumenti retributivi salariali previsti negli accordi integrativi degli anni 1985, 1988, 1993 come di seguito elencati:

livello 1°, 2° e 3°	€ 96,58 lordi
livello 4° e 4° super	€ 109,83 lordi
livello 5°	€ 138,11 lordi
livello 6°	€ 160,71 lordi

- Nel fornire i dati alle Società di somministrazione, l'Azienda terrà conto negli elementi retributivi anche degli elementi economici di cui al presente contratto, affinché vengano riconosciuti, se ed in quanto possibile, anche a questa tipologia di Lavoratori.

- Ai Lavoratori il cui rapporto di lavoro inizia e/o cessa nel corso dell'anno, anche se a tempo determinato, verranno estesi i benefici di cui al presente contratto, in misura proporzionale rispetto ai criteri di maturazione dei ratei mensili.

- Per gli operai il trattamento economico in caso di malattia dal 1° al 180° giorno viene elevato al 100% della retribuzione di fatto. Per gli impiegati si applicherà il regime previsto dal CCNL.

- Ciascun Lavoratore (anche atipico), in forza nelle sedi di Cadriano, Crespellano o Interporto, presente per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad usufruire gratuitamente del servizio mensa o, in alternativa, di un ticket pasto, disposto dall'azienda per l'importo corrispondente al limite massimo di deducibilità fiscale e contributiva previsti dalla normativa vigente.

- A far data dal 1.1.2010, al fine di sostenere il rientro in azienda di ogni madre/padre che abbia usufruito di aspettativa per la nascita del figlio, l'Azienda concorrerà al sostenimento delle spese della retta d'iscrizione all'asilo nido individuato dalla Lavoratrice/Lavoratore, fino a concorrenza di un importo un tantum massimo di €750,00 suddivisibile in rate non superiori a €150,00 mensili, previa presentazione della retta. Tale somma è da considerarsi erogata nel rispetto dell'art. 51 lett. f - bis) del testo unico delle imposte sui redditi.

- I superminimi individuali di merito erogati "ad personam" sono da considerarsi non assorbibili.

- Si definisce il seguente trattamento economico previsto per gli "stage": rimborso spese pari a 400€ mensili.

#### **Premio di risultato**

Le parti convengono di istituire per gli anni 2010, 2011, 2012 un Premio di Risultato variabile **nello spirito dell'art. XY del vigente C.C.N.L.**, legato ad un parametro di

produttività aziendale individuato nel raggiungimento di soglie di fatturato netto Mandarin Duck (\*), come da tabella allegata (all.B),

Tale Premio Di Risultato:

- o è di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente è assunto dalle parti solo quale parametro di maturazione e di definizione per individuarne l'ammontare;
- o interessa tutti i Lavoratori a tempo indeterminato, determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione aventi qualifica di operai e impiegati;
- o matura per dodicesimi dalla data di assunzione nell'anno solare preso a riferimento. Per i neo- assunti in corso d'anno il premio maturerà per dodicesimi a partire dal mese di assunzione se essa ha luogo entro la prima quindicina; dal mese successivo se essa ha luogo nella seconda quindicina.

Le somme erogate ai sensi e per gli effetti del presente accordo non avranno riflessi e non incideranno sul calcolo e sulla determinazione degli istituti contrattuali e/o di legge, fatto salvo il calcolo del TFR. Tali somme, infatti, anche ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della circolare INPS n. 195 dell'11.10.1996, sono anche comprensive dei valori relativi all'incidenza degli istituti contrattuali e/o di legge, dei quali si è tenuto proporzionalmente e forfettariamente conto nella determinazione degli importi onnicomprensivi di cui al presente atto.

Il Premio di Risultato sarà erogato nel mese di Giugno. Gli importi stabiliti nella tabella allegata (all. B) sono da intendersi lordi per il 3° livello, da riparametrare sulle categorie in base ai parametri attualmente vigenti nel CCNL nazionale.

*(\*) Per fatturato Mandarin Duck si intende il fatturato di sell-in al trade della pelletteria a marchio Mandarin Duck (a titolo esemplificativo minuterie, tracolle, cartelle, portafogli, borsoni, valigie in pelle e materiali succedanei), fatta eccezione per eventuali acquisizioni / incorporazioni di aziende/marchi o di lancio di nuovi business con diverso marchio, nei quali casi il fatturato si andrà a sommare a quello della pelletteria Mandarin Duck solo dall' anno successivo al lancio/acquisizione, per la quota di fatturato netto di delta rispetto all' anno precedente.*

*Nel caso di prodotti in licenza (es. pelletteria EVISU), i pezzi fatturati saranno valorizzati al costo di acquisto del prodotto finito da parte di Mandarin Duck, e rientreranno nel computo del fatturato a partire dal primo anno di vendita e, per gli anni successivi, per la quota di fatturato netto di delta rispetto all' anno precedente.*

### **Diritti Sindacali**

La parte normativa di questo contratto collettivo aziendale di lavoro riassume quanto previsto dai contratti collettivi aziendali precedenti.

Copia di questo Contratto Aziendale verrà distribuita a tutti i Lavoratori a spese dell'Azienda.

### **Applicabilità del contratto**

Il presente contratto trova applicazione per i Lavoratori in forza presso la sede di Cadriano e le unità locali di Crespellano ed Interporto ai quali si applica il CCNL per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei.

### **Decorrenza e Durata**

Il presente contratto ha durata quadriennale a far data dal 01.01.2009 per quanto attiene alle clausole relative al Premio di Risultato. Per il resto il contratto è a tempo indeterminato, con facoltà delle parti di darvi disdetta per iscritto con un preavviso di almeno 3 (tre) mesi.

Per la Femca Cisl - Filtea Cgil - Uilta Uil  
Aziendale

Per le R.S.U.

Per la Direzione

## **ALLEGATO 'A'**

### **Temi di verifica dell'applicazione delle normative su salute e sicurezza**

#### **1. Postazioni di lavoro degli uffici:**

- **poltrone**
- **scrivanie**

- illuminazione
- riscaldamento
- condizionamento
- uscite di sicurezza dell'ufficio stile, prototipia e modelleria

## **2. Magazzino resi:**

- condizionamento
- riscaldamento
- assenza uscite di sicurezza
- areazione
- uso e manutenzione di trans pallet

## **3. Problematiche legate ai vasi ornamentali esterni.**

**ALLEGATO 'B': Parametri del premio di rendimento**

<b>% crescita fatturato</b>	<b>Premio lordo</b>	<b>%crescita fatturato</b>	<b>Premio lordo</b>	<b>%crescita fatturato</b>	<b>Premio lordo</b>	<b>%crescita fatturato</b>	<b>Premio lordo</b>
da+5,01 a +6	700	da+10,01 a +11	760	da+15,01 a +16	870	Oltre 20%	1190
da+6,01 a +7	710	da+11,01 a +12	780	Da+16,01 a +17	900		
da+7,01 a +8	720	da+12,01 a +13	800	da+17,01 a +18	930		
da+8,01 a +9	730	da+13,01 a +14	820	da+18,01 a +19	960		
da+9,01 a+10	740	da+14,01 a +15	840	da+19,01 a +20	990		

*(esempio: in caso di crescita del 12,01%, il premio variabile per il terzo livello sarà di 800€ lordi)*