

IPOTESI DI ACCORDO

Tra la Direzione della Ditta Giovanni Lanfranchi S.p.A., rappresentata da Gaetano Lanfranchi e Gianluca Magri e la R.S.U., rappresentata da Daniele Savoldi, Natascia Innocenti, Alberto Pezzoni, Elena Borgogni, Paolo Colla, Massimo Cassaghi, Roberto Ugnani, e Luisa Lancini,

SI E' CONCORDATO QUANTO SEGUE

ORARIO PLURISETTIMANALE

Con riferimento al nuovo contratto collettivo firmato il 18.01.2008 e al fine di poter fronteggiare i picchi produttivi determinati dalle richieste di mercato, variabili d'anno in anno e di stagione in stagione, si è concordato l'introduzione in via sperimentale dell'orario di lavoro plurisettimanale, con le modalità di attuazione indicate di seguito.

L'obiettivo aziendale è la massima partecipazione e coinvolgimento delle maestranze all'implementazione dell'orario plurisettimanale: le RSU si rendono pertanto disponibili a incontri con la Direzione al fine di individuare soluzioni e/o rimuovere eventuali cause ostative qualora per qualsivoglia motivo la partecipazione dei lavoratori non rispondesse alle aspettative.

1. La Direzione potrà disporre, su base aziendale, per reparto o lavorazione, di 64 ore all'anno per ogni dipendente per poter allungare o accorciare l'orario di lavoro su base giornaliera e/o settimanale oltre i normali limiti rispettivamente di 8 e 40 ore nei seguenti limiti :
 - a. dal lunedì al venerdì, massimo un ora in più al giorno (anche per personale a PT orizzontale)
 - b. al sabato, massimo 6 ore non oltre le ore 13:00 (massimo 12 ore complessive per dipendente all'anno)
 - c. le due forme di comando sopra delineate sono alternative e non cumulabili nella stessa settimana per ogni singolo dipendente
 - d. non vengono posti limiti particolari alla contrazione dell'orario di lavoro, che potrà anche avvenire prima dell'accumulo
2. La Direzione definirà in un apposito incontro con la RSU l'inizio dell'orario plurisettimanale aziendale con indicazione di massima dei periodi interessati e la variazione di orario dovrà essere comunicata ai lavoratori interessati almeno cinque giorni prima, sia in caso di aumento delle ore che in caso di contrazione dell'orario
3. Le ore prestate in estensione potranno essere compensate da orari di lavoro ridotti nelle modalità e nei tempi in relazione alle richieste di mercato. Resta inteso che lo scarico delle ore accumulate non dovrà avvenire in coincidenza con il periodo di accumulo e viceversa.
4. Durante il periodo di accumulo, la Direzione riconoscerà ai lavoratori per le ore prestate in estensione esclusivamente le maggiorazioni omnicomprensive pari al 20% per le ore prestate dal Lunedì al Venerdì e pari al 40% per la giornata di Sabato.
5. Una quota di ore accumulate pari al 20% rimarrà a disposizione per la fruizione individuale dei lavoratori.
6. Lo scarico delle ore accumulate dovrà avvenire entro il 28.02 dell'anno successivo all'accumulo. Se ciò non avverrà, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a full time l'azienda pagherà le ore accumulate e non compensate con riposo con una ulteriore maggiorazione omnicomprensiva pari al 15% per le ore prestate dal Lunedì al Venerdì e pari al 30% per la giornata di Sabato a titolo di indennizzo a carico dell'azienda.
7. Ai lavoratori a part time verticale, a tempo determinato e in somministrazione le ore accumulate e non godute per cause a loro non imputabili verranno retribuite alla fine della missione o dell'anno solare in cui sono state accumulate con conguaglio fino a raggiungimento delle normali maggiorazioni per lavoro straordinario (per esempio 50% per la giornata di Sabato o 25% per le prime due ore durante la settimana).
8. Il lavoratore non percepirà le maggiorazioni per indennizzo di cui al punto 6 se, per qualsivoglia motivo, non riuscirà a scaricare le ore accumulate nonostante l'Azienda ne abbia programmato lo scarico. Il lavoratore pertanto conserverà l'accumulo che, trascorso il 28.02, confluirà nel conto Banca Ore.
9. Il sistema della Banca Ore aziendale, così come definito dai precedenti accordi, rimane valido e efficace e i lavoratori potranno accumulare su base individuale le ore prestate in straordinario senza limitazioni.

PREMIO DI RISULTATO

In collegamento con quanto sopra concordato, è istituito un nuovo premio di risultato denominato Premio di Flessibilità che sarà erogato ogni trimestre del periodo "caldo" a tutti i dipendenti in forza a tempo indeterminato, determinato e in somministrazione.

L'ammontare lordo di questo premio (basato su una giornata di otto ore e riproporzionato per i lavoratori a orario ridotto e in dodicesimi sull'orario di lavoro contrattualmente previsto) sarà determinato moltiplicando per 5 Euro il numero di giornate del periodo denominato come "caldo", fissato a discrezione della Direzione di anno in anno in base all'andamento del mercato.

L'azienda si impegna a riconoscere 80 giornate calde che, presumibilmente, saranno comprese nei mesi di Marzo, Aprile, Maggio, Settembre e Ottobre. Una quota di questo Premio, pari a 300,00 Euro lordi per dipendente verrà erogata entro il 10 Luglio e il saldo di Euro 100,00 lordi per dipendente entro il 10 Novembre di ogni anno di validità del presente accordo.

[Handwritten signatures of representatives from both the company and the RSU, including names like Roberto Ugnani, Luisa Lancini, Daniele Savoldi, Natascia Innocenti, Alberto Pezzoni, Elena Borgogni, Paolo Colla, Massimo Cassaghi, and Gaetano Lanfranchi.]

Per l'anno 2008 le parti concordano forfetariamente l'importo di questo premio in Euro 300,00 (trecento/00) lordi per dipendente, erogato con la retribuzione del mese di Dicembre 2008 e ne avranno diritto i lavoratori presenti in azienda al momento dell'erogazione e riproporzionati come sopra.

Il Premio di Risultato denominato "Premio 2000/2003" (Sabato) viene sostituito dal nuovo Premio di Risultato denominato "Premio Orario Plurisettimanale". Questo Premio, riproporzionato per tutti i lavoratori a orario ridotto e in dodicesimi sull'orario di lavoro contrattualmente previsto, sarà calcolato in base alle settimane di lavoro in cui sarà attivato l'orario plurisettimanale in estensione e sarà pari a Euro 10 lordi per ogni settimana di lavoro da Lunedì a Venerdì oppure pari a Euro 20 lordi se nella settimana di lavoro verrà compresa anche la giornata di Sabato. L'ammontare massimo di questo Premio è pari a Euro 300,00 lordi annui.

A partire dall'anno 2008, è inoltre incrementata la parte variabile del Premio di Risultato FATTURATO/COSTO DEL LAVORO che, pertanto, verrà erogato secondo la tabella più sotto riportata con un aumento a regime pari a Euro 1.250,00 (milleduecentocinquanta/00) lordi:

da	a	2008	2009	2010	2011
Fino a	4,09	1.984,56	1.984,56	1.984,56	1.984,56
	4,10	2.036,21	2.036,21	2.036,21	2.036,21
	4,20	2.139,50	2.139,50	2.139,50	2.139,50
	4,30	2.215,00	2.215,00	2.215,00	2.240,00
	4,50	2.315,00	2.340,00	2.340,00	2.390,00
	4,70	2.415,00	2.465,00	2.465,00	2.540,00
	5,00	2.515,00	2.590,00	2.590,00	2.690,00
	5,10	2.615,00	2.715,00	2.740,00	2.840,00
	5,20	2.715,00	2.840,00	2.890,00	2.990,00
	5,30	2.815,00	2.965,00	3.040,00	3.140,00
	5,40	2.940,00	3.115,00	3.190,00	3.340,00
	5,50	3.015,00	3.215,00	3.290,00	3.490,00
	5,60	3.090,00	3.315,00	3.440,00	3.640,00
	5,70	oltre	3.165,00	3.415,00	3.590,00

FAI

L'azienda si rende disponibile ad incrementare la contribuzione fino all'importo mensile lordo di Euro 10,00 per dipendente qualora gli stessi dipendenti contribuiscano nello stesso periodo al Fondo con una trattenuta mensile almeno di pari importo.

FERIE

Il calendario ferie annuale verrà definito come consuetudine e prassi aziendali in atto. In caso di utilizzo di orario plurisettimanale, l'Azienda renderà disponibile alla fruizione individuale dei soli lavoratori che avranno effettuato orario plurisettimanale in estensione un giorno di permessi collettivi al completamento di ogni lotto di otto ore (o frazione superiore alle 4 ore) di orario in estensione fino al raggiungimento di un massimo di 10 giorni di permessi individuali.

REPARTO GALVANICA

La Direzione conferma che, in vista dello smantellamento del reparto Galvanica, i lavoratori saranno ricollocati all'interno di altri reparti Lanfranchi. I locali che si renderanno progressivamente liberi per la cessazione della attività di galvanica verranno utilizzati per migliorare la logistica degli altri reparti. In particolare, la Direzione prevede di utilizzare entro la fine del 2009 parte del locale del reparto galvanica per migliorare la disposizione dei reparti DAB, Fusione e Cursori. La Direzione conferma che non esistono al momento ipotesi concrete di spostamento del sito produttivo di Palazzolo s/O.

CLAUSOLE FINALI

Tutti i premi come sopra definiti devono intendersi comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge e pertanto non subiranno alcun ricalcolo né avranno alcuna incidenza sui vari istituti che costituiscono retribuzione indiretta e sul TFR. L'azienda ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 D.L. 25.3.97 convertito con modificazioni in Legge 23.5.97 n. 135 e dall'art. 6 del D.Lgs. 314 del 2.9.97 e sue successive modifiche/integrazioni, provvederà al deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro del presente verbale di accordo.

Gli istituti retributivi di analoga natura al premio non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Il presente accordo scade il 31.12.2011 e rimane in vigore fino a nuovo accordo fra le parti.

L'Azienda

FIM - FIOM

La R.S.U.