

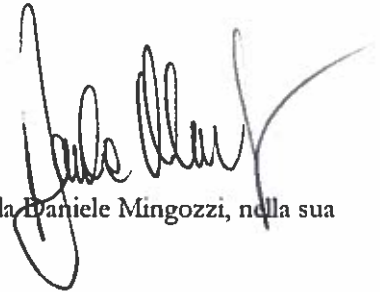
**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE di
BERCO S.P.A.
STABILIMENTO DI COPPARO**



fra

BERCO S.p.A.

rappresentata da Sven Arend nella sua qualità di Amministratore Delegato e da Daniele Mingozi, nella sua qualità di Direttore del Personale

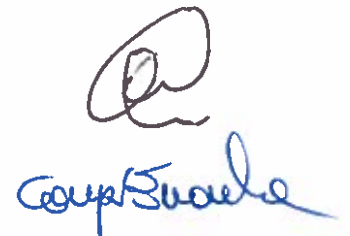
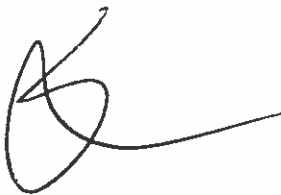
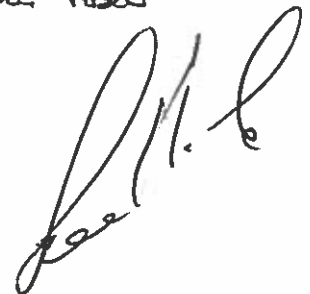
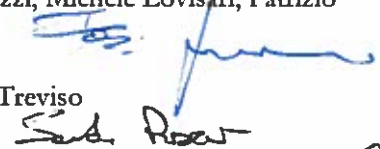


e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie di BERCO S.p.A.

nelle persone di Stefano Bondi, Igor Bergamini, Emanuela Campi, Luciano Fazzi, Michele Lovisari, Patrizio Marzola, Davide Brandalesi,

assistite dalle Organizzazioni Territoriali di Ferrara e di Treviso
per la FIM-CISL, Sandra Rizzo
per la FIOM-CGIL, Samuele Lodi
per la UILM-UIL, Paolo Da Lan
per la GONFASAL-FISMIC, Alberto Finessi



Oggi, 18 settembre 2017, in Copparo, presso la sede di Berco S.p.A. (la "Società" o "Berco"), è stata sottoscritta la presente Ipotesi di Contratto Collettivo Aziendale (il "CCA") che si applica a tutto il personale con qualifica di quadro, impiegato, equiparato e operaio in forza presso lo stabilimento di Copparo della Società.

La presente ipotesi di accordo deve intendersi sospensivamente condizionata, nel senso che, per acquisire efficacia, necessita di: (i) approvazione da parte dei lavoratori di Berco che verranno convocati dalle OO.SS. e dalle RSU in apposite assemblee; (ii) approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società; (iii) sottoscrizione di un nuovo CCA (per il triennio ottobre 2017 / settembre 2020) anche per lo Stabilimento di Castelfranco Veneto.

Le parti firmatarie del CCA d'ora in avanti saranno indicate come le "Parti".

1 - INTRODUZIONE

Le Parti, dopo mesi di intensa negoziazione, condividono preliminarmente un sentimento di comune soddisfazione per essere giunti alla sottoscrizione del presente CCA. Soddisfazione ancora più grande se si considera che questo CCA è stato preceduto da numerose riforme in ambito giuslavoristico, dal recente rinnovo del CCNL, nonché da ben due ristrutturazioni aziendali che hanno visto le Parti su posizioni di aperti, a volte accesi, conflitti.

Se questi conflitti sono stati superati - tanto nell'interesse dell'azienda, quanto nell'interesse dei lavoratori - è solo grazie alla reciproca volontà di affrontare, con senso di responsabilità e disponibilità al confronto, le problematiche e le opportunità che vengono riservate da un mercato sempre più competitivo. Nella sempre maggiore consapevolezza che il futuro di Berco ed il suo auspicato rilancio necessitano del fattivo contributo di tutti, dalla prima linea manageriale fino alle giovani risorse neo assunte, nell'ottica di perseguire un bene comune.



2 - RELAZIONI SINDACALI

2.1 - PREMESSA

Nel rispetto dei rispettivi ruoli, funzioni, compiti, diritti e poteri, nel rispetto della legge e del Contratto Collettivo per gli addetti all'industria metalmeccanica privata e alla gestione di impianti (il "CCNL") di tempo in tempo vigente, le Parti convengono sulla esigenza di continuare a favorire, come hanno sempre fatto, un clima di confronto e di dialogo sulle problematiche che riguardano la Società, manifestando a tal fine la reciproca disponibilità ad incontri periodici di confronto ed approfondimento.

In tale quadro, si confermano i tre seguenti organismi partecipativi aziendali (le "Commissioni" e singolarmente la "Commissione"):

- Commissione INVESTIMENTI - INNOVAZIONE
- Commissione FORMAZIONE - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E QUALITÀ
- Commissione RISTORAZIONE AZIENDALE

2.2 - COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI GESTIONE DELLE COMMISSIONI

L'ambito di competenza delle Commissioni è strettamente di natura tecnica - consultiva. Conseguentemente, esse non possono redigere né accordi, né regolamenti, ma solamente rilevare, riportare, evidenziare problematiche inerenti la propria sfera di competenza, individuando le eventuali possibili soluzioni da proporre alle Parti.

Ciascuna delle Commissioni è paritetica e composta da un rappresentante, individuato all'interno delle RSU, per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL e da un numero equivalente di unità nominate dalla Società.

Ciascuna Commissione si convoca per iscritto, anche su richiesta formale di uno dei componenti, almeno cinque giorni prima, precisando gli argomenti all'ordine del giorno, fatte salve possibili convocazioni a carattere di urgenza ed eccezionalità decise dalle Parti.

La Commissione è validamente costituita con la presenza di almeno 1 componente di parte aziendale e 2 componenti di parte sindacale, che garantiscono la rappresentanza delle Parti, ed individua al suo interno un coordinatore.

Il coordinatore, alla fine della seduta, si farà carico di redigere un verbale, che sottoscritto, sarà trasmesso alle Parti nei dieci giorni successivi. Il verbale, gli atti e i relativi documenti, sono raccolti e conservati presso la Società.

Il componente della Commissione (rappresentante delle RSU) impossibilitato a partecipare ad una seduta potrà essere sostituito da un "supplente", rappresentante della stessa organizzazione sindacale del componente assente. Sulla base delle indicazioni formulate dalle Parti, la Commissione determina il programma e il calendario dei propri lavori, che è approvato a maggioranza dai componenti della Commissione stessa.

Su richiesta della Commissione o dei suoi componenti, è possibile effettuare ulteriori approfondimenti e verifiche negli ambienti di lavoro, previa comunicazione alla Direzione del Personale da parte della Commissione stessa.

Qualora, nell'ambito dell'attività della Commissione, la maggioranza dei componenti dovesse individuare la necessità di consultare un esperto interno od esterno, dovrà:

- per l'esterno, richiedere apposita autorizzazione alle Parti, precisandone i motivi, i tempi e le modalità della consultazione. Pertanto l'utilizzo dell'esperto sarà possibile solo previo accordo fra le Parti;
- per l'interno, far pervenire comunicazione alle Parti.

In caso di sostituzione di un membro della Commissione, si dovrà provvedere ad indicare, entro i trenta giorni successivi, la nomina del nuovo componente, sempre individuato per la Società tra i suoi dipendenti e per la R.S.U. al suo interno.

Gli incontri della Commissione si terranno presso i locali di Berco.

I componenti della Commissione sono tenuti al segreto in relazione ai dati e alle conoscenze acquisite durante le proprie sedute, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti di legge e di CCNL.

2.3 - COMMISSIONE INVESTIMENTI - INNOVAZIONE

In relazione ai piani di investimento, verrà esaminato l'impatto delle nuove tecnologie sulla organizzazione del lavoro, sugli organici, sui carichi di lavoro, sugli eventuali tempi assegnati e sulle potenziali capacità di creare indotto e decentramento. In tal senso si realizzeranno almeno due incontri all'anno.

In tali incontri, saranno fornite informazioni relative ai principali aspetti strategici ed operativi dei prodotti commerciali, dei nuovi investimenti finanziati, dell'andamento qualitativo e quantitativo della produzione, i livelli occupazionali ed eventuali studi sull'impatto tecnologico di nuovi investimenti, con particolare attenzione nel favorire la collocazione sul territorio delle attività indotte decentrabili.

Tra le proprie competenze, la Commissione verificherà, con particolare riguardo ai carichi di lavoro ed ai tempi assegnati, l'applicazione delle differenti fasce di orario definite nel presente accordo.

2.4 - COMMISSIONE FORMAZIONE - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E QUALITÀ

Tramite il continuo e costante monitoraggio durante le fasi di realizzazione degli investimenti finanziati, verrà esaminato l'impatto delle nuove tecnologie sull'inquadramento, anche al fine di valutare eventuali interventi di riqualificazione professionale dei dipendenti, con l'intento di salvaguardare e mantenere il livello professionale medio aziendale e ove possibile migliorarlo.

Annualmente, all'interno dei profili professionali definiti dal CCNL, verrà aggiornata ed ampliata, con le nuove attività emergenti dalle applicazioni di nuove tecnologie, la classificazione unica di cui all'accordo aziendale 6 novembre 1976, 2 giugno 1997 e successive modifiche. Ulteriore obiettivo della Commissione, è pervenire entro i tempi tecnici necessari, ad un testo unico degli inquadramenti professionali aziendali.

I risultati conseguiti dall'azienda con la certificazione di qualità del sistema produttivo, richiedono un continuo sviluppo e miglioramento attraverso interventi rivolti ad analizzare ed eliminare i problemi di non qualità del sistema. Tali risultati, potranno essere raggiunti creando spazi partecipativi per prevenire e contenere i costi della non qualità sul costo totale del prodotto.

I piani formativi individuali di apprendistato e dei corsi di riqualificazione professionale rivolta al personale interno, in fase iniziale di elaborazione verranno preventivamente presentati alla Commissione che ne verificherà il percorso formativo.

2.5 - COMMISSIONE RISTORAZIONE AZIENDALE

La gestione della ristorazione collettiva aziendale ed i locali in cui viene svolta, sono aree di comune interesse e pertanto saranno sottoposte a controlli periodici per verificare il rispetto delle norme di legge in materia di igiene relative alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti. La Commissione, inoltre, si impegna a monitorare costantemente il livello qualitativo di tale servizio.

Quanto in particolare alle mense interne, le Parti si impegnano a valutare congiuntamente come poterne migliorare l'ambiente, al fine di renderlo più confortevole. Nei tre anni di vigenza del presente CCA, tra i possibili interventi in tal senso, avranno la precedenza le seguenti problematiche attualmente riscontrate:

- Climatizzazione
- Riscaldamento
- Deumidificazione

Inoltre, la Commissione verificherà il gradimento in termini qualitativi e quantitativi delle pietanze e del servizio in generale, incontrerà periodicamente la società di servizio che avrà in appalto la mensa aziendale; fermo restando che la parte economica è di competenza di Berco, la Commissione potrà esaminare i menù stagionali e concordare eventuali variazioni ed avrà parere consultivo sulle eventuali valutazioni durante le gare di appalto.

I componenti della Commissione autorizzati ad accedere ai locali destinati alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti, dovranno essere muniti di idoneo certificato sanitario.

2.6 - PERMESSI SINDACALI AZIENDALI R.S.U.

Per l'espletamento di tutti i compiti connessi all'attività di rappresentanza dei lavoratori, il monte ore per permessi sindacali retribuiti a favore delle R.S.U. sarà, per ogni periodo decorrente da ottobre a settembre dell'anno successivo, e per tutta la durata del CCA, pari a quello riportato al successivo punto 2.7.1 per lavoratore in forza alla data del 1° ottobre di ciascun periodo di riferimento.

Ai componenti del Coordinamento R.S.U. aziendale (complessivamente considerati), sono concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra e per la gestione di problematiche sindacali aziendali, n. 800 ore annue di permessi interni retribuiti.

Ai componenti (complessivamente considerati) delle Commissioni di cui al punto 2.1 che precede - e al fine esclusivo di consentire loro di partecipare agli incontri delle Commissioni nonché per le attività direttamente collegate ad esse - viene riconosciuto un ulteriore monte ore di permessi sindacali retribuiti in misura di n. 576 ore annue, per ogni periodo di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo.

2.7 - REGOLAMENTO UTILIZZO PERMESSI SINDACALI R.S.U.

2.7.1 - QUANTIFICAZIONE ORE PERMESSO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO

DIRIGENTI NAZIONALI E PROVINCIALI (comma 1, art. 5 Sez. 2^a CCNL)

n. 24 ore per trimestre a livello individuale, non cumulabili nel periodo di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo e non usufruibili da altro dirigente.

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

n. 8 ore mensili per ogni componente;

Monte ore aziendale pari a:

- n. 3,5 ore per lavoratore in forza alla data del 1° ottobre di ciascun periodo di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno solare successivo;
- il componente della R.S.U. potrà fruire dei permessi non retribuiti di cui all'art. 24 L. 300/70;
- nel limite del monte ore annuale determinato, entro il 30 ottobre di ogni anno, le organizzazioni sindacali, i cui componenti sono stati eletti nelle R.S.U., comunicheranno congiuntamente alla Società la ripartizione del monte ore annuo per ogni singola organizzazione.

2.7.2 - PROCEDURE GESTIONE PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

SOGGETTI INTERESSATI

- ORGANIZZAZIONI NAZIONALI/PROVINCIALI: inoltrano le richieste di permesso per i propri componenti.
- SOCIETA': riceve la richiesta di permesso, ne verifica i presupposti giuridici, autorizza la concessione del permesso, informa il reparto/ufficio/unità produttiva dell'autorizzazione ad usufruire del permesso.
- PREPOSTO: concede il permesso di uscita e provvede alla compilazione della comunicazione interna, indicando la causale del permesso.
- SINDACALISTA: richiede ed usufruisce del permesso in qualità di: Dirigente Nazionale - Provinciale; R.S.U.; Componente delle Commissioni.

2.7.3 - DIRIGENTI NAZIONALI E PROVINCIALI

Il permesso viene anticipatamente richiesto per iscritto alla Società dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o Provinciali. Successivamente, il sindacalista provvede ad informare il preposto e richiede il permesso sindacale che verrà rilasciato ed inviato alla Direzione del Personale con la dicitura "PERMESSO SINDACALE RETRIBUITO O NON RETRIBUITO DIRIGENTE PROVINCIALE O NAZIONALE".

2.7.4 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Il sindacalista richiede con un giorno di anticipo il permesso sindacale per svolgere le attività di propria pertinenza quali riunioni, assemblee e commissioni.

Il preposto, valutate le esigenze tecnico/produttive e le condizioni organizzative, di norma rilasciato il permesso sindacale con la dicitura "PERMESSO SINDACALE RETRIBUITO R.S.U." o "PERMESSO SINDACALE NON RETRIBUITO" (precisando il nome della OO.SS. di appartenenza) e provvede ad inviarlo, nella stessa giornata, alla Direzione del Personale nel caso di assenza per una intera giornata, o a consegnarlo al sindacalista, che lo lascerà in portineria all'atto dell'uscita durante l'orario di lavoro.

2.7.5 – COMPONENTI COORDINAMENTO R.S.U.

Il componente del coordinamento R.S.U. richiede il permesso sindacale per svolgere le attività interne di propria pertinenza quali verifiche, sopralluoghi, assistenza sindacale urgente ed indifferibile.

Il preposto, valutate le esigenze tecnico-produttive e le condizioni organizzative, di norma rilascia il permesso sindacale con la dicitura "PERMESSO SINDACALE RETRIBUITO INTERNO COORDINAMENTO R.S.U." (precisando il nome della OO.SS. di appartenenza, l'orario di inizio e di termine del permesso) e provvede ad inviarlo nella stessa giornata o nella giornata successiva alla Direzione del Personale.

2.7.6 - SUPERAMENTO MONTE ORE DI ORGANIZZAZIONE

Al verificarsi del superamento del monte ore di organizzazione (punto 2.7.1) la Società informerà le OO.SS. Provinciale e il Coordinamento R.S.U., convertendo le ore di "Permesso Sindacale Retribuito R.S.U.", che hanno determinato il superamento del monte ore di categoria in "Permesso Sindacale non Retribuito".

2.8 - UTILIZZO PERMESSI SINDACALI RLS

Semestralmente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e le Rappresentanze dei Lavoratori, al fine di ridurre momenti conflittuali, relazioneranno alle Parti sullo stato di avanzamento delle attività tese a migliorare la sicurezza in Berco.

2.8.1 - QUANTIFICAZIONE ORE PERMESSO RETRIBUITO D.LGS. 81/2008

- 1) n. 144 ore, con riferimento al periodo di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo, dell'ex "Commissione ambiente e sicurezza";
- 2) n. 78 ore individuali per ogni rappresentante da utilizzare da ottobre a settembre dell'anno successivo, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.;
- 3) per la formazione di ogni rappresentante, vengono riconosciute le ore previste per legge (articolo 37 D.Lgs. 81/2008).

Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza ("RLS"):

- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in Berco ovvero unità produttiva;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37;
- riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37;
- partecipa alle riunioni periodiche di cui all'art. 35.

2.8.2 - ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO DEL RLS

Il R.L.S. richiederà, di norma con un giorno di anticipo, il permesso retribuito per svolgere le attività di propria pertinenza.

Il preposto, valutate le esigenze tecnico-produttive e le condizioni organizzative, di norma rilascerà il permesso con la dicitura "PERMESSO RETRIBUITO RLS".

Per i permessi richiesti in base al paragrafo 2.8.1., il preposto indicherà la dicitura "PERMESSO RETRIBUITO RLS A CARICO DITTA".

La tipologia del permesso sarà specificata dal R.L.S. al momento della richiesta e successivamente verificata dalla Direzione del Personale.

Nell'ambito delle ore di permesso previste, il RLS potrà accedere ai luoghi di lavoro consegnando preventivamente al preposto apposita comunicazione.

L'RLS potrà effettuare sopralluoghi interni alla Società anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Sarà compito del preposto attivarsi per informare il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, o un addetto da questi incaricato.

Tale visita, potrà avvenire trascorsa un'ora dal momento della consegna del modulo di richiesta o anche prima, in presenza di un positivo riscontro da parte del Servizio Prevenzione e Protezione.

Successivamente alla visita, il rappresentante per la sicurezza provvederà al più presto, ove individuati dei rischi, ad avvertire il responsabile di Berco ed il responsabile del Servizio Prevenzione Protezione con la consegna di un verbale formulando nel medesimo eventuali proposte.

2.9 - ASSEMBLEA Art. 20 L. 300/70

Le ore di assemblea previste dall'articolo 20 della legge 300/70 si intendono usufruibili in un periodo che va dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno successivo.

La Società riconosce altresì un ammontare complessivo di ulteriori 2 ore (non frazionabili in parti inferiori ai 60 minuti) utilizzabili con esclusivo riferimento a tematiche relative alla sicurezza dei lavoratori, purché tali assemblee si tengano ad inizio o a fine turno, con modalità da concordare di volta in volta.

3 – MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

3.1 - MERCATO DEL LAVORO

3.1.1 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le Parti riconoscono, nell'attuale mercato del lavoro, l'importanza della somministrazione di lavoro e dei contratti a tempo determinato quale strumenti per garantire alla Società una maggiore flessibilità in particolari periodi dell'anno o al verificarsi di particolari esigenze organizzative o produttive.

Per tale ragione, le Parti stabiliscono una percentuale massima di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a termine, nella misura complessiva del 25% rispetto al totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato, fermo che per ciascuna tipologia di contratto non potrà superarsi la percentuale del 20% rispetto al totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato, salvo particolari esigenze aziendali in ragione di picchi di produttività o commesse straordinarie non altrimenti gestibili. Questi ultimi casi, dovranno essere gestiti previo confronto tra le Parti. Le parti concordano di procedere alla trasformazione dei contratti a termine o somministrati a tempo determinato dopo 18 mesi di servizio in azienda, anche per sommatoria di più periodi consecutivi o disgiunti, nell'arco degli ultimi 36 mesi di calendario.

3.1.2 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dal CCNL.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Resta salvo quanto previsto dal CCNL per risorse in possesso di diploma di laurea.

Agli apprendisti il premio di competitività aziendale, qualora dovuto, sarà riconosciuto in misura proporzionale al periodo decorrente dal mese successivo al completamento e superamento del periodo di prova.

Indennità

L'indennità mensile ciclo continuo, viene retribuita anche agli apprendisti, a partire dal mese successivo al completamento e superamento del periodo di prova.

3.2 - FORMAZIONE

L'obiettivo strategico è quello del diritto alla formazione. Le parti si confronteranno per definire congiuntamente i percorsi di formazione e riqualificazione professionale.

Esiste un rapporto tra nuove forme di Organizzazione del Lavoro, formazione crescita professionale, conoscenza e trasmissione delle conoscenze.

Finalità della formazione è inserire in modo adeguato nuovo personale e mantenere ed accrescere il patrimonio delle conoscenze tecnico professionali e culturali dei dipendenti nel comune interesse della Società e di ogni singolo dipendente in continuità con i piani formativi già realizzati o in atto.

A tal fine le Parti concordano l'attuazione di un piano formativo aziendale che dia risposte certe alle esigenze formative dei dipendenti e che permetta concretamente lo sviluppo tecnico produttivo della Società, secondo necessità da ricercare congiuntamente con il coinvolgimento degli organismi partecipativi aziendali (commissioni).

Ove possibile, percorsi formativi potranno essere valutati dalle Parti a salvaguardia dell'occupazione durante le fasi di innovazione che determinano processi di riorganizzazione e riqualificazione basati su principi di qualità, sicurezza, efficienza e produttività.

3.2.1 - FORMAZIONE PER I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Le Parti concorderanno congiuntamente alla costituzione di corsi professionali correlati all'attività della Società, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica.

Si concorda sulla possibilità di utilizzare la giornata del sabato per lezioni teoriche e/o pratiche, previa verifica congiunta della Commissione preposta, secondo gli impegni di lavoro ed in base ad un preciso calendario suddiviso per gruppi di allievi.

L'orario delle lezioni al sabato sarà indicativamente dalle 08.00 alle 12.00 oppure dalle ore 08,30 alle ore 12,30 e comunque di durata normalmente non inferiore alle 3 ore.

La Società, per ogni lezione intera sviluppata al di fuori del normale orario di lavoro, a titolo di gettone di presenza, erogherà ai partecipanti una quota onnicomprensiva di € 45,00 lordi e comunque un importo di € 11,25 per ogni ora di lezione effettuata (per i dipendenti a tempo indeterminato, per i dipendenti a tempo determinato, nonché per i somministrati).

L'importo sopra stabilito è onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali di legge e pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione - istituti diretti, indiretti, differiti e plurimensili e non rientra neppure nella base di calcolo del T.F.R.

Di norma il gettone di presenza verrà pagato contestualmente alle retribuzioni del mese in cui il dipendente ha partecipato alle lezioni.

3.2.2 FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I contenuti formativi del contratto di apprendistato professionalizzante sono i processi formativi, strutturati e certificabili secondo la normativa vigente, in cui l'apprendistato si realizza in un contesto formativo organizzato, volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.

La formazione antinfortunistica e di tutela ambientale dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

I contenuti dell'offerta formativa saranno gestiti ed organizzati (i) esternamente alla Società con Centri di Formazione Professionale o enti specializzati nella formazione, utilizzando come docenti anche dipendenti Berco, e/o (ii) internamente alla Società, utilizzando come docenti i dipendenti Berco.

I corsi si svilupperanno in luogo della prestazione lavorativa. Si concorda sulla possibilità di utilizzare la giornata del sabato per lezioni teoriche, previa verifica congiunta della Commissione preposta, secondo gli impegni di lavoro ed in base ad un preciso calendario suddiviso per gruppi di allievi.

L'orario delle lezioni al sabato sarà indicativamente dalle ore 08,30 alle ore 12,30.

La Società per ogni lezione intera sviluppata al di fuori del normale orario di lavoro, a titolo di gettone di presenza, erogherà ai partecipanti una quota onnicomprensiva di € 45.00 lordi.

L'importo sopra stabilito è onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali di legge e pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione - istituti diretti, indiretti, differiti e plurimensili e non rientra neppure nella base di calcolo del T.F.R.

Di norma il gettone di presenza verrà pagato contestualmente alle retribuzioni del mese in cui il dipendente ha partecipato alle lezioni.

Salvo giustificato motivo, non è consentita l'assenza alle lezioni tenute fuori dal normale orario di lavoro; in caso di impossibilità di presenziare alle lezioni deve essere preventivamente informato il Servizio del Personale.

All'interno della formazione teorica le RSU avranno a disposizione 2 ore di lezione da gestire autonomamente, prevedendo sin da ora interventi mirati per tipologie contrattuali dove siano previste attività formative specifiche.

3.2.4 - ORARIO FORMAZIONE

Per l'attività di formazione va garantito un congruo riposo, evitando sovrapposizione con i turni di lavoro.

3.3 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

La R.S.U. aziendale presenterà - in via disgiunta ma contemporanea per ogni sigla sindacale, con cadenza semestrale - proposte nominative di avanzamento professionale.

La Direzione del Personale sarà tenuta a rispondere entro la fine del mese successivo alla loro presentazione, motivando le risposte positive e negative. Potranno essere concordati percorsi formativi al fine di accrescere la professionalità e raggiungere le caratteristiche relative al livello di inquadramento superiore. Il numero e la durata

dei percorsi di formazione aziendale, saranno concordati tenendo conto delle problematiche tecnico produttive dei reparti. L'esito di tali percorsi sarà soggetto a verifiche tra le Parti. Le Parti convengono sull'esigenza che la discussione sui singoli casi sia soggetta agli opportuni vincoli di riservatezza.

Le Parti convengono di valutare, nell'ambito della Commissione Formazione, Inquadramento Professionale e Qualità, l'attuale sistema classificatorio applicato in Berco e di definire i possibili interventi di adeguamento. Ove concordato dalla Commissione paritetica, si darà risposta sia formativa sia economica e/o di inquadramento agli elementi professionali aggiuntivi quali ad esempio la polifunzionalità e/o il trasferimento di competenze.

4 - ORARIO DI LAVORO

4.1 - PREMESSA

Nel comune intento di adoperarsi affinché l'utilizzazione degli impianti, i livelli di produttività, qualità ed efficienza siano ottimali e non disgiunti dall'organizzazione, è necessario operare un intervento in materia di orario di lavoro che definisca differenziate ed articolate fasce di orari secondo specifiche ed organiche necessità.

Tale definizione comporta il superamento delle diverse interpretazioni relative alle gestioni e applicazioni delle differenti fasce di orario, riportando la definizione del calendario produttivo ad una normale relazione fra le parti. Le Parti ogni anno, entro il mese di ottobre, definiranno un calendario lavorativo dove, in base ai programmi produttivi, all'andamento del mercato ed agli orari di lavoro vigenti, stabiliranno le giornate di chiusura collettiva per il periodo di dodici mesi da ottobre a settembre dell'anno successivo.

Nel medesimo incontro, la Società illustrerà alle RSU le attività e le prospettive produttive dell'anno, avviando così un confronto su previste esigenze di straordinari o di maggiore flessibilità.

Resta altresì inteso che nell'eventualità in cui la Società necessiti di introdurre e far rispettare diverse tipologie di orario rispetto a quelle sotto riportate, con le RSU dovrà iniziarsi un confronto con almeno 14 giorni di anticipo rispetto all'implementazione delle nuove tipologie di orario.

La Società si impegna inoltre a valutare di concedere margini di flessibilità di inizio (e, conseguentemente, di fine) giornata lavorativa (ad esempio prevedendo un ingresso che possa avvenire tra le 7.30 e le 9.00), in ragione dei reparti, dei ruoli, delle mansioni dei dipendenti richiedenti.

A parziale integrazione di quanto previsto dal CCNL sull'utilizzo dei permessi retribuiti da usufruire a livello individuale o collettivo, si conviene sulle seguenti condizioni di miglior favore.

Personale Turnista

- la concessione di permessi retribuiti individuali per unità inferiori a 4 ore e comunque non inferiori all'ora, in ragione di anno sociale, per un valore non superiore a 30 (trenta);

Personale Normalista

- la concessione di permessi retribuiti individuali per unità inferiori a 4 ore e comunque non inferiori all'ora, in ragione di anno sociale, per un valore non superiore a 40 (quaranta);
- a fronte di ritardi giustificati da particolari necessità personali e per un numero massimo di tre casi all'anno, il dipendente potrà chiedere la copertura del ritardo con arrotondamento al quarto d'ora superiore, utilizzando il proprio monte ore "Permessi Annuo Retribuiti"; in alternativa, il dipendente ad orario normale, ove possibile, potrà chiedere di recuperare il ritardo nella stessa giornata con il corrispondente prolungamento dell'orario pomeridiano. Per "ritardo" si intende un ingresso posticipato al lavoro con un massimo di 60 (sessanta) minuti dall'inizio del proprio turno di lavoro.

4.1.2 - PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

PERMESSO ANNUO RETRIBUITO PER L'INTERA GIORNATA O CON ENTRATA POSTICIPATA

Nel rispetto dei termini di preavviso/durata/casistica sanciti dal CCNL, il dipendente che necessita di un permesso PERSONALE, chiederà al proprio preposto, secondo le attuali regole aziendali (prospetto di prenotazione), la possibilità di usufruire di un PERMESSO ANNUO RETRIBUITO, che se non diversamente specificato, sarà attinto dai permessi annui retribuiti in maturazione nel periodo vigente.

Qualora il dipendente voglia attingere dal monte ore relativo ai permessi annui residuanti alla fine dell'anno precedente (CONTO ORE), chiederà espressamente al preposto all'atto dell'autorizzazione del permesso precedentemente prenotato, il rilascio dell'apposito modulo con l'indicazione di "Permesso Retribuito anno precedente 1", qualora voglia attingere dal residuo permessi relativo al periodo appena trascorso, o l'indicazione "Permesso Retribuito anno precedente 2" qualora voglia attingere dai permessi residui relativi al secondo anno precedente.

Il preposto, al fine di validare quanto richiesto, farà firmare direttamente sul modello sopra menzionato per presa visione il dipendente stesso.

PERMESSO ANNUO RETRIBUITO CON USCITA ANTICIPATA

Nel rispetto dei termini di preavviso/durata/casistica sanciti dal CCNL, il dipendente che necessita di un permesso PERSONALE, chiederà al proprio preposto, secondo le attuali regole aziendali (prospetto di prenotazione), la possibilità di usufruire di un PERMESSO ANNUO RETRIBUITO, che se non diversamente specificato sarà attinto dai permessi annui retribuiti in maturazione nel periodo vigente.

Qualora il dipendente voglia attingere dal monte ore relativo ai permessi annui residuanti alla fine dell'anno precedente (CONTO ORE), chiederà espressamente al preposto all'atto dell'autorizzazione del permesso precedentemente prenotato, il rilascio dell'apposito modulo con l'indicazione di "Permesso Retribuito anno precedente 1", qualora voglia attingere dal residuo permessi relativo al periodo appena trascorso, o l'indicazione "Permesso Retribuito anno precedente 2" qualora voglia attingere dai permessi residui relativi al secondo anno precedente.

Sarà compito del dipendente valutare la corretta indicazione riportata sul prospetto da parte del preposto del tipo di Permesso anno retribuito, prima di consegnarlo all'atto dell'uscita in portineria. Qualora il dipendente riscontri una errata indicazione del tipo di permesso richiesto, evidenzierà l'anomalia al preposto che provvederà alla correzione.

PERMESSO ANNUO RETRIBUITO PER RITARDO

Il dipendente che necessita di un permesso per ritardo, chiederà al proprio preposto, secondo le attuali regole aziendali, la possibilità di usufruire di un PERMESSO ANNUO RETRIBUITO PER RITARDO, che sarà attinto dai permessi annui retribuiti in maturazione nel periodo vigente.

4.2 - NORMALISTI

Il regime ordinario è di quaranta ore settimanali, articolato su un turno normale giornaliero per cinque giorni la settimana dal lunedì al venerdì, con i seguenti orari:

dalle ore 07,30	alle ore 12,00
dalle ore 08,00	alle ore 12,00
dalle ore 08,30	alle ore 12,30
dalle ore 13,30	alle ore 17,00
dalle ore 13,30	alle ore 17,30
dalle ore 14,00	alle ore 18,00

Inoltre i dipendenti normalisti possono chiedere individualmente alla Direzione di appartenenza la modifica dell'orario di lavoro, in entrata e/o in uscita, sulla base delle seguenti fasce di orario differenziate:

	1^ ENTRATA	1^ USCITA
MATTINO	07,30	12,00
	07,30	12,30
	08,00	12,00
	08,00	12,30
	08,00	13,00
	08,30	12,00
	08,30	12,30
	08,30	13,00
	09,00	12,30
	09,00	13,00
	2^ ENTRATA	2^ USCITA
POMERIGGIO	13,00	16,30
	13,30	16,30

13,00	17,00
13,00	17,30
13,30	17,00
13,30	17,30
13,30	18,00
14,00	17,00
14,00	17,30
14,00	18,00
14,00	18,30
14,30	17,30
14,30	18,00
14,30	18,30
14,30	19,00

La combinazione tra gli orari di entrata e uscita del mattino con quelli del pomeriggio, non potrà essere superiore o inferiore alle 8 ore giornaliere e alle 40 settimanali.

La Direzione di appartenenza, nell'intento di garantire la normale operatività del reparto - ufficio - servizio e a parità di costi, valuterà ogni singola richiesta ed esprimerà un proprio parere, inoltrando comunicazione alla Direzione del Personale, unitamente alla richiesta formale del dipendente.

La Direzione del Personale comunicherà al dipendente la concessione o il diniego della richiesta.

4.3 - TURNI AVVICENDATI 3 X 7,5 X 5 CICLO DISCONTINUO CON MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE

Il regime ordinario è di 40 ore settimanali, di cui due e mezza a titolo di mezza ora retribuita per la refezione, usufruita nella ultima mezza ora di ogni turno con il seguente orario:

1° turno	dalle ore 06,00	alle ore 13,30
2° turno	dalle ore 13,30	alle ore 21,00
3° turno	dalle ore 21,00	alle ore 04,30

Dove sia richiesto, da condizioni tecnico-organizzative, per l'intero arco della giornata (24 ore) la presenza continua di personale, la Società garantirà l'utilizzo della mezza ora per la refezione all'interno dello stabilimento e all'interno dell'orario giornaliero articolato nel seguente modo:

1° turno	dalle ore 06,00	alle ore 14,00
2° turno	dalle ore 14,00	alle ore 22,00
3° turno	dalle ore 22,00	alle ore 06,00

La sequenza dei turni è settimanale dal lunedì al venerdì.

Di norma, fatto salvo casi particolari, le sequenze settimanali dei turni potranno essere:

1° sequenza	1° turno	3° turno	2° turno	N turno normalista
2° sequenza	1° turno	3° turno	2° turno	
3° sequenza	1° turno	2° turno		

Nel limite delle possibilità tecnico-organizzative la Società favorirà la massima rotazione possibile.

4.4 - TURNI AVVICENDATI 3 X 8 X 5 CICLO DISCONTINUO CON MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE ALL'INTERNO DELL'ORARIO DI LAVORO

Il regime ordinario è di 40 ore settimanali, di cui due e mezza a titolo di mezza ora retribuita per la refezione, usufruita all'interno di ogni turno di lavoro con il seguente orario:

1° turno	dalle ore 06,00	alle ore 14,00
2° turno	dalle ore 14,00	alle ore 22,00

3° turno dalle ore 22,00 alle ore 06,00

Tale regime d'orario si applica in tutte le aree/impianti, e su tutti gli impianti automatici presenti attualmente in Berco e su quelli che verranno inseriti in futuro, previo confronto con le R.S.U.

Ai dipendenti inseriti nella turnazione verrà riconosciuta una "indennità turnazione 3x8x5" pari ad Euro 78 lordi. Inoltre, ai lavoratori dell'area stampaggio, diretti ed indiretti, inseriti in tale turnazione verrà corrisposto un ulteriore importo di Euro 28 lordi mensili a titolo di "Indennità Area Stampaggi".

Gli importi si intendono lordi mensili riparametrati su base oraria con il parametro 160 e verranno corrisposti per le sole ore di effettiva presenza (lavoro ordinario e straordinario).

Tali importi sono omnicomprendivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge e pertanto non determinano alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, istituti diretti, indiretti, differiti e plurimensili.

I Lavoratori, inseriti nella turnazione 3x8x5, matureranno in ragione d'anno e per i dodicesimi di competenza 8 ore di P.A.R. in aggiunta a quanto previsto dai contratti vigenti.

La sequenza dei turni è settimanale dal lunedì al venerdì.

Di norma, fatto salvo casi particolari, le sequenze settimanali dei turni potranno essere:

1° sequenza	1° turno	3° turno	2° turno	N turno normalista
2° sequenza	1° turno	3° turno	2° turno	
3° sequenza	1° turno	2° turno		

Nel limite delle possibilità tecnico-organizzative la Società favorirà la massima rotazione possibile.

4.5 - TURNI AVVICENDATI 3 X 8 X 7 CICLO CONTINUO CON MEZZA ORA PER LA REFEZIONE ALL'INTERNO DELL'ORARIO DI LAVORO

Il regime ordinario sarà articolato su tre turni avvicendati giornalieri di otto ore, con rotazione su tutta la settimana (3x7), con riposo alternato ai giorni lavorativi e con la garanzia dell'utilizzo della mezz'ora mensa all'interno dello stabilimento e all'interno dell'orario giornaliero articolato nel seguente modo:

1° turno	dalle ore 06,00	alle ore 14,00
2° turno	dalle ore 14,00	alle ore 22,00
3° turno	dalle ore 22,00	alle ore 06,00

Le Parti convengono sulla opportunità di garantire ai dipendenti interessati al regime della turnazione a ciclo continuo, il recupero delle ore di permesso retribuito PAR a livello individuale, fatto salvo quelle programmate per chiusure collettive nel calendario relativo al periodo di riferimento di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo, o nel presente capitolo e di rendere tecnicamente possibile una maggiore flessibilità di turnazione.

Tale obiettivo è raggiunto con una prestazione annua articolata su un sistema di turnazione continuo per periodi definiti dal seguente schema:

A	1 1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R
B	2 R 1 1 3 3 R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2
C	3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3
D	R 2 2 R 1 1 3 3 R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R
E	1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R 1
	* * * * *

* Giorno di eccedenza 5° squadra organica

La sequenza del ciclo di turnazione viene mantenuta inalterata, continua e costante nel tempo, anche durante i periodi di chiusura e/o fermata.

Tale condizione al fine di evitare disparità di trattamento tra il personale a ciclo continuo.

La sequenza del ciclo di turnazione è la seguente:

1 1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R

Per il personale a ciclo continuo, nella definizione del calendario produttivo per l'esercizio sociale di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo, sono prefissate le seguenti fermate collettive:

1° Gennaio - mezza giornata vigilia di Pasqua - Pasqua - Pasquetta - 1° Maggio - Vigilia di Natale - Natale - S. Stefano - 31 Dicembre -

Per quanto riguarda la mezza giornata di fermata collettiva per la vigilia di pasqua, il regime di orario sarà il seguente:

- 1° turno dalle 06.00 alle 12.00
- 2° turno dalle 12.00 alle 18.00
- 3° turno una giornata di fermata collettiva

Ai lavoratori addetti al ciclo continuo sono riconosciute per ogni periodo di 12 mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL, ulteriori permessi retribuiti per riduzione orario pari a 58 (cinquantotto) ore stante lo schema sopra definito.

L'impostazione del ciclo continuo, secondo lo schema definito dal CCA, comporta la strutturazione della quinta squadra organica per la copertura di assenze. Tale squadra, quando non impegnata, sarà adibita ad altre attività produttive e non.

Dove fosse richiesta, per cause tecnico produttive, l'instaurazione di nuovi orari a ciclo continuo, si concorda che la turnazione a ciclo avrà la seguente sequenza:

1 1 3 3 R R 2 2 R 1 1 3 3 R R1 2 2 R 1 1 3 3 R R 2 2 R

In corrispondenza della giornata indicata nel riquadro (giornata aggiunta alla sequenza di ciclo continuo preesistente) i dipendenti si assenteranno dal lavoro usufruendo di 8 (otto) ore di P.A.R.

Si concorda inoltre che, per gli addetti al ciclo continuo con la sequenza di orario sopra indicata, le giornate del 1° gennaio, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, S. Natale e Santo Stefano, siano da considerarsi giornate festive. Pertanto il trattamento economico di tali giornate sarà esclusivamente quello previsto per legge.

Fatto salvo quanto stabilito per la quinta squadra organica, utilizzi del personale a ciclo continuo, saranno preventivamente comunicati e valutati con le RSU.

La Società fornirà entro il 10 settembre di ogni anno, tutte le sequenze dei cicli di turnazione per il periodo di riferimento, suddivise per le aree e/o impianti interessati.

I dipendenti interessati al presente regime di orario riceveranno una "indennità ciclo continuo" pari ad Euro 120. L'importo si intende lordo mensile riparametrato su base orario con il parametro contrattuale 160 e viene corrisposto per le sole ore di effettiva presenza (lavoro ordinario e lavoro straordinario). Tale indennità viene corrisposta anche ai dipendenti con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal mese successivo al completamento e superamento del periodo di prova.

Per ogni ora di effettiva presenza nella giornata del sabato o festiva saranno applicate le seguenti maggiorazioni lorde comprensive (senza possibilità di cumulo alcuno) anche delle percentuali previste dal CCNL:

	lavoro al sabato	lavoro festivo
1° turno	23,00 %	25,00 %
2° turno	31,00 %	35,00 %

3° turno

63,50 %

73,50 %

Per lavoro festivo si intendono le domeniche e le festività infrasettimanali lavorate.

4.6 - TURNI AVVICENDATI 3 X 7,5 X 5 CICLO DISCONTINUO CON LAVORO AL SABATO E RIPOSO COMPENSATIVO

Le particolari necessità di alcune attività, produttive e non (manutenzioni, sorveglianza impianti, ecc..) richiedono la possibilità di utilizzare strumenti flessibili dell'orario di lavoro con il riposo compensativo.

Le Parti concordano sulla necessità di instaurare un confronto sugli aspetti produttivi e tecnico organizzativi, con almeno 15 giorni di anticipo sulla partenza del ciclo discontinuo con riposo compensativo, al fine di ricercare eventuali soluzioni alternative, fatti salvi casi del tutto eccezionali

Il regime ordinario è di 40 ore settimanali, di cui due e mezza a titolo di mezza ora retribuita per la refezione, usufruita nella ultima mezza ora di ogni turno.

L'articolazione su tre turni avvicendati giornalieri è settimanale con il seguente orario:

1° turno	dalle ore 06,00	alle ore 13,30
2° turno	dalle ore 13,30	alle ore 21,00
3° turno	dalle ore 21,00	alle ore 04,30

I dipendenti interessati al presente regime di orario riceveranno, per ogni ora di lavoro prestata al sabato, le seguenti maggiorazioni lorde comprensive anche delle percentuali previste dal CCNL:

1° turno	23,00	%
2° turno	31,00	%
3° turno	63,50	%

Il riposo compensativo dovrà essere effettuato nella stessa settimana in cui si presterà il lavoro al sabato.

4.7 - ORARIO FLESSIBILE E MULTIPERIODALE

Le Parti intendono confermare - e quindi si ha qui per richiamato e ad ogni fine ritrascritto - il contenuto del "Verbale di accordo sulla flessibilità" sottoscritto in data 16 gennaio 2017 presso la sede di Copparo, da intendersi quindi quale parte integrante del presente CCA.

La Società dichiara la propria disponibilità a verificare, caso per caso, eventuali richieste di esonero dalla suddetta disciplina contenuta nel citato Verbale, con esclusivo riferimento a quelle categorie di lavoratori che possano presentare oggettive difficoltà di gestione di un orario flessibile:

- Gestanti;
- Astensione facoltativa;
- Congedi parentali;
- Single non conviventi, con figli fino a 13 anni.

Resta altresì inteso che tali lavoratori, qualora ottenessero il suddetto esonero, saranno tenuti, a discrezione del capo reparto/capo area, ad un obbligo di corrispondente recupero nelle settimane successive svolgendo la prestazione lavorativa nel reparto di appartenenza o in un diverso reparto oppure all'utilizzo di un numero corrispondente di PAR/giorni di ferie/Banca Ore.

4.8 - SCHEMA DI ORARIO A "18 TURNI"

Le Parti, al fine di garantire ulteriore flessibilità al processo produttivo, intendono introdurre anche il seguente nuovo regime di orario di lavoro a 38 ore medie settimanali.

Il regime sarà articolato su tre turni avvicendati giornalieri di otto ore, con rotazione dal lunedì al sabato, con riposo alternato ai giorni lavorativi e con la garanzia dell'utilizzo della mezz'ora mensa all'interno dello stabilimento e all'interno dell'orario giornaliero articolato nel seguente modo:

1° turno dalle ore 06,00 alle ore 14,00
 2° turno dalle ore 14,00 alle ore 22,00
 3° turno dalle ore 22,00 alle ore 06,00

Tale obiettivo è raggiunto con una prestazione annua articolata su un sistema di turnazione continuo per periodi definiti dal seguente schema:

A	1 1 2 2 3 3	R R 1 1 1 1	3 3 3 R 2 2	2 2 3 3 R R
B	R R 1 1 1 1	3 3 3 R 2 2	2 2 3 3 R R	1 1 2 2 3 3
C	3 3 3 R 2 2	2 2 3 3 R R	1 1 2 2 3 3	R R 1 1 1 1
D	2 2 3 3 R R	1 1 2 2 3 3	R R 1 1 1 1	3 3 3 R 2 2

oppure (ALL'ESITO DELLA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI) del seguente schema

A	3 3 3 3 R R	2 R 1 3 3 3	R 2 2 2 2 2	1 1 R 1 1 1
B	R 2 2 2 2 2	1 1 R 1 1 1	3 3 3 3 R R	2 R 1 3 3 3
C	1 1 R 1 1 1	3 3 3 3 R R	2 R 1 3 3 3	R 2 2 2 2 2
D	2 R 1 3 3 3	R 2 2 2 2 2	1 1 R 1 1 1	3 3 3 3 R R

Ai lavoratori addetti allo schema di orario a 18 turni, sono riconosciute per ogni periodo di 12 mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL, ulteriori permessi retribuiti per riduzione orario pari a n. 58 (cinquantotto) ore stante lo schema sopra definito.

I dipendenti interessati al presente regime di orario riceveranno una "indennità ciclo 18 turni" pari ad Euro 105. L'importo si intende lordo mensile riparametrato su base oraria con il parametro contrattuale 160 e viene corrisposto per le sole ore di effettiva presenza (lavoro ordinario e lavoro straordinario). Tale indennità viene corrisposta anche ai dipendenti con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal mese successivo al completamento e superamento del periodo di prova.

Per il personale che adotta lo schema di orario di cui al presente punto, si applicheranno le medesime fermate collettive del personale addetto al ciclo continuo (1° gennaio - mezza giornata vigilia di Pasqua - Pasqua - Pasquetta - 1° maggio - Vigilia di Natale - Natale - S. Stefano - 31 dicembre).

Per ogni ora di effettiva presenza nella giornata del sabato o festiva saranno applicate le seguenti maggiorazioni lorde comprensive (senza possibilità di cumulo alcuno) anche delle percentuali previste dal CCNL:

	lavoro al sabato	lavoro festivo
1° turno	23,00 %	25,00 %
2° turno	31,00 %	35,00 %
3° turno	63,50 %	73,50 %

4.9 - REPERIBILITA'

Ove sia richiesta la prestazione di attività come servizi, assistenze e/o manutenzioni, durante le fermate collettive, i periodi festivi e di riposo (sabati), per interventi straordinari che non richiedono la presenza continua di personale, è creato l'istituto della reperibilità.

Il Dipendente in reperibilità deve essere in grado di presentarsi in tempi brevi (entro 45 minuti), su richiesta della Società, presso lo stabilimento richiedente, per gli interventi di propria competenza.

La sequenza e i periodi di reperibilità dovranno essere preventivamente definiti e comunicati agli interessati in un calendario mensile e trimestrale.

Al dipendente interessato alla reperibilità è riconosciuta una indennità di € 50 lordi per ogni giornata di reperibilità.

L'orario della reperibilità ha inizio alle ore 6,00 e termina alle 6,00 del giorno successivo.

Per ogni chiamata e/o intervento viene inoltre riconosciuto un rimborso forfetario lordo di € 30 comprensivo:

- della chiamata con l'uso del proprio automezzo;
- di un'ora media standard di lavoro straordinario festivo.

L'importo lordo forfetario di € 30 viene corrisposto per ogni chiamata, indipendentemente dalla durata dell'intervento stesso entro l'ora. Tale importo sopra stabilito è onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali di legge e pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione - istituti diretti, indiretti, differiti e plurimensili e non rientra nella base di calcolo del T.F.R.

Le ore di lavoro effettuate presso lo stabilimento durante il periodo di reperibilità oltre l'ora, già riconosciuta forfetariamente nell'importo lordo, saranno pagate come straordinario secondo le modalità stabilite dal CCNL. Nell'ipotesi in cui l'intervento si protragga nell'orario notturno, oltre le ore ventiquattro, precedente la ripresa dell'attività lavorativa di primo turno o normale, si prevede la possibilità per tutte le ore svolte oltre le ore 22,00 di recuperarle automaticamente con un riposo compensativo sulla ripresa lavorativa.

Nella settimana in cui un dipendente è in reperibilità, resta inteso che non gli potrà essere richiesta una prestazione di lavoro straordinario "comandato", ma solo su base volontaria.

4.10 - MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO

Al personale adibito al turno notturno viene riconosciuta una maggiorazione lorda complessiva pari al 43,5% per ogni ora prestata ed è comprensivo della percentuale prevista dal vigente CCNL.

Per turno notturno si intende:

3° turno dalle ore 21,00 alle ore 04,30

3° turno dalle ore 22,00 alle ore 06,00

Resta altresì inteso che qualsivoglia maggiorazione prevista nel CCA è sostitutiva di quelle previste dal vigente CCNL, senza possibilità di cumulo alcuno.

Nell'ipotesi di sovrapposizione di aliquote percentuali fra loro differenti, verrà quindi data applicazione a quella che esprime il valore più alto, conglobando ed assorbendo l'aliquota inferiore.

4.11 - PERMESSI STRAORDINARI PER ASSISTENZA SANITARIA

La Società conviene di riconoscere alla lavoratrice madre dipendente, o in alternativa al lavoratore padre dipendente, genitori di figli affetti da gravi handicap, che già fruiscono dei permessi previsti dalla legge 5 Febbraio 1992 - n° 104, brevi permessi retribuiti ai fini della loro assistenza nella misura di 24 ore annuali.

Inoltre la Società conviene di riconoscere alla lavoratrice/ lavoratore dipendente, per l'assistenza al coniuge, affetto da grave handicap, che già fruiscono dei permessi previsti dalla legge 5 Febbraio 1992 - n. 104, brevi permessi retribuiti nella misura di 12 ore annuali.

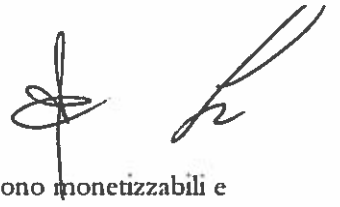
Quale condizione di miglior favore, nel caso il lavoratore o lavoratrice dipendente sia parte di un'unione di fatto, intesa come coppia convivente non unita dal vincolo del matrimonio, la Società conviene di estendere anche al lavoratore o alla lavoratrice dipendente che prestano assistenza al convivente portatore di handicap i permessi di cui al precedente capoverso.

Per fruire dei permessi di cui sopra, il dipendente interessato dovrà produrre uno stato di famiglia dal quale risulti la convivenza ed un certificato medico dal quale risulti che la persona da assistere è affetta da handicap riconosciuto ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

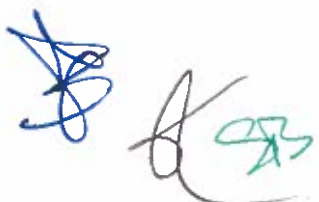
I permessi retribuiti di cui sopra sono aggiuntivi a quelli previsti dalla legge 5 febbraio 1992 - n. 104 riconosciuti per la stessa motivazione e quale condizione di miglior favore per le unioni di fatto.

Per quanto riguarda la definizione di accertamento dell'handicap si demanda a tutto ciò che è previsto dalla legge 5 febbraio 1992 - n. 104.

Tali permessi saranno concessi nella misura sopra riportata per ogni periodo di dodici mesi decorrenti da ottobre a settembre dell'anno successivo.



Detti permessi retribuiti non sono cumulabili ne accantonabili e, qualora non usufruiti, non sono monetizzabili e quindi il diritto ad essi decade.



5- RETRIBUZIONE

5.1 - TERZO ELEMENTO RIPARAMETRATO

È corrisposto mensilmente nella misura riportata nella tabella in calce al presente CCA.

5.2 - PREMIO DI COMPETITIVITÀ AZIENDALE (PCA)

Le Parti riconoscono che l'azienda è composta da diversi *player* che giocano nello stesso *team* al fine di conseguire obiettivo comune. In altre parole, la *performance* individuale di ogni lavoratore influisce, in modo diverso a seconda delle mansioni svolte e dell'area aziendale di appartenenza, sulla *performance* complessiva di Berco. Sulla base di tale principio generale condiviso tra le Parti - e sulla base di una perseguita finalità di miglioramento, crescita e sviluppo di Berco - le medesime hanno individuato i seguenti *Key Performance Indicators (KPI)*:

- **EBIT adjusted:** percentuale di EBIT *adjusted* relativo a Berco S.p.A. per come calcolato dalla competente funzione aziendale. Resta fin d'ora inteso che qualora non venisse raggiunto l'obiettivo minimo di *Ebit adjusted* indicato nella relativa tabella (ovvero un *Ebit adjusted* pari quanto meno a 0,51%), nessun PCA verrà erogato, a prescindere dal raggiungimento o meno degli altri *KPI* sotto indicati;
- **Sickness Rate:** riduzione della percentuale di assenteismo media registrata all'interno dell'azienda per come calcolato dalla competente funzione aziendale, restando inteso che, ai fini della presenta clausola, per "assenteismo" si intendono le assenze per malattia (indipendentemente da durata e cause) o per infortuni non riconosciuti come tali da parte dell'INAIL (in ogni caso, farà fede la valutazione finale da parte dei competenti istituti previdenziali ed assistenziali);
- **On time delivery:** incremento della percentuale di consegne al cliente effettuate nel rispetto delle scadenze comunicate da Berco ai clienti, per come calcolato dalla competente funzione aziendale (indicativamente, il calcolo verrà effettuato prendendo in considerazione la data di spedizione comunicata da Berco al cliente all'atto della conferma dell'ordine e la data di spedizione effettiva della merce. La misura percentuale verrà poi calcolata sulla base della seguente formula: tonnellate con consegna "puntuale" / tonnellate totali x 100);
- **Tonnellate pro capite:** incremento del rapporto tra le tonnellate di pezzi prodotti all'anno rispetto al numero di c.d. *full time equivalent* presenti in azienda, per come calcolato dalla competente funzione aziendale (indicativamente, si prenderà il valore delle tonnellate annualmente prodotte per vendita, diviso per la forza lavoro (FTE) media annua, inclusi i lavoratori somministrati ed esclusi i dirigenti).

Alla luce di quanto sopra, la Società si impegna a riconoscere ai dipendenti un importo annuo lordo (il "PCA"), nei termini e alle condizioni specificate nelle quattro tabelle (una per ciascun *KPI*) allegate al presente CCA, di cui costituiscono parte integrante. Resta fin d'ora inteso che i *KPI* - considerati nel loro complesso e nella reciproca influenza positiva gli uni sugli altri - hanno una finalità incrementale della produttività, dell'efficienza e della competitività della Società (così come risulta dallo storico degli stessi *KPI*).

Il PCA, se e nella misura in cui sarà dovuto, sarà corrisposto, applicate le ritenute di legge, in ragione del raggiungimento degli obiettivi indicati nelle tabelle, unitamente alla busta paga del mese di ottobre dell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono gli obiettivi (quindi nel mese di novembre 2018 con riferimento al primo anno di vigenza del presente CCA, nel mese di novembre 2019 con riferimento al secondo anno di vigenza del presente CCA, e nel mese di novembre 2020 con riferimento al terzo anno di vigenza del presente CCA).

La Società erogherà un ulteriore premio di competitività di euro lordi 500 che verrà anticipato nel mese di novembre 2017 (busta paga di ottobre 2017). Tale erogazione - che dovrà essere restituita dai dipendenti, proprio per la sua natura di premio di competitività, qualora non venissero raggiunti i risultati di EBIT *adjusted* così come indicati in tabella - costituirà un trattamento eccezionale e straordinario, senza alcuna possibilità che tale erogazione venga ripetuta per i successivi esercizi di vigenza del presente CCA, né per altri successivi CCA.

In ogni caso, qualsivoglia PCA, così come il premio di cui sopra, saranno corrisposti a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in essere alla data di pagamento (a tal fine farà fede il mese di competenza della busta paga). Prima di tale data, nessun PCA e nessun premio potranno quindi considerarsi in alcun modo e misura maturati, né dovuti, né esigibili (solo qualora il rapporto dovesse essere cessato prima per ipotesi di pensionamento o morte, il PCA verrà corrisposto pro-quota in ragione del numero di mesi lavorati).

Il PCA, così come il premio di cui sopra, sono stati determinati nel loro ammontare già tenendosi conto dell'incidenza che tali importi avrebbero avuto sugli istituti retributivi indiretti, presenti e futuri, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsti e disciplinati, sui quali dunque non produrranno alcun effetto.

Il PCA avrà incidenza sull'istituto del TFR. Per i dipendenti *part time*, il PCA, così come il premio *una tantum*, saranno riproporzionati in ragione del minor orario di lavoro.

Il PCA, essendo finalizzato ad incrementare la produttività, la qualità, la redditività, l'efficienza e la competitività della Società, sarà soggetto alle eventuali agevolazioni fiscali e previdenziali se e nella misura in cui saranno consentite dalla legge, ed espletando gli adempimenti e i depositi del caso previsti per legge.

5.3 - WELFARE AZIENDALE

Le Parti concordano di adottare, a favore di tutti i dipendenti (non dirigenti), un programma di *welfare* aziendale che verrà disciplinato da apposito, successivo, accordo.

Resta fin d'ora inteso che il valore complessivo dei servizi di *welfare* sarà pari, per ciascun dipendente ed in ragione d'anno, ad euro 350 (come illustrato anche nella tabella del PCA connesso agli obiettivi di *Ebit Adjusted*).

Al suddetto importo, dovrà aggiungersi quanto previsto dal CCNL in tema di "*flexible benefits*" nonché - in via del tutto eccezionale ed unicamente per il primo anno di vigenza del presente CCA (e quindi con esclusivo riferimento all'esercizio 1° ottobre 2017 / 30 settembre 2018) - un ulteriore importo, in servizi *Welfare*, di euro 500.

Resta inoltre inteso che i servizi *welfare*, qualora erogati, non costituiranno in alcun modo e misura reddito da lavoro dipendente, né da un punto di vista fiscale, né da un punto di vista contributivo/previdenziale, né incideranno in alcun modo e misura sugli istituti retributivi diretti e/o indiretti previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

6 – RISTORAZIONE AZIENDALE

Nel riconfermare il significato del servizio della ristorazione aziendale ed in ottemperanza alle vigenti norme - fermo e ribadito l'impegno, da parte della Società, a monitorare il livello qualitativo, anche ambientale, di tale servizio - le Parti convengono che la quota di costo del pasto con cui il dipendente concorre è di Euro 0,52.

Le Parti confermano inoltre che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro né degli altri istituti contrattuali e di legge. Si riconferma inoltre che nessuna indennità sostitutiva sarà erogata ai dipendenti che non consumano per qualsiasi ragione il pasto.

Le Parti convengono di garantire il servizio mensa anche per il lavoratori addetti al terzo turno, con le seguenti modalità di erogazione e consumazione del pasto:

Cicli continui e ciclo discontinuo 3 x 5 x 8 con pausa per la refezione all'interno dell'orario di lavoro, verrà garantito un cestino completo alla mensa interna (n° 5) negli stessi orari attualmente previsti nella pausa di 30 minuti per la refezione.

Ciclo discontinuo 3 x 5 x 7,5 con mezza ora retribuita per la refezione, il pasto potrà essere consumato nella mensa esterna a partire dalle ore 20,00, prima dell'inizio del turno.

Modalità di consumazione del pasto nei casi di accorpamento degli orari di lavoro per assemblee o scioperi (max 2 ore).

1° turno:

Il Reparto Stampaggio consuma il pasto al termine del proprio orario di lavoro presso la mensa aziendale esterna, mantenendo la mezz'ora di pausa mensa.

I cicli continui, trattamenti termici e Maxi pressa anticipano l'orario della mensa interna per permettere la consumazione del pasto prima del termine dell'orario di lavoro.

2° turno:

Il secondo turno può consumare il pasto presso la mensa esterna nei normali orari di funzionamento della mensa, mantenendo la mezz'ora di pausa mensa.

3° turno:

Mensa interna dalle 19.30 alle 20.30 con normale erogazione del pasto.

7 - ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

7.1 **BENEFICIARI** - L'anticipazione sul trattamento di fine rapporto può essere richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, dai dipendenti che abbiano maturato almeno otto anni continui di servizio effettivo presso la Società. A questo fine, sono cumulabili i periodi di servizio effettivo maturati sotto le diverse parti della disciplina speciale del CCNL.

7.2 **PERIODO DI RIFERIMENTO** - Il doppio limite del 10% degli aventi titolo e del 4% o del totale dei dipendenti, viene riferito alla entità numerica dei dipendenti a tempo indeterminato in atto al 1° Gennaio.

7.3 **TEMPI DELL'ANTICIPAZIONE** - Previa verifica delle condizioni poste, le richieste vengono evase in ogni momento dell'anno con priorità assoluta per le spese sanitarie rispetto alle richieste per la prima casa.

7.4 **MISURE DELL'ANTICIPAZIONE** - L'anticipazione può essere richiesta in misura non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto medesimo alla data delle richieste. L'anticipazione, qualunque sia il motivo della richiesta, può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

7.5 **SPESE SANITARIE** - Con riferimento alla lett. a) ottavo comma dell'art. 2120 Codice Civile, l'anticipazione per spese sanitarie può essere richiesta a fronte di esborsi sostenuti dal lavoratore per terapie e interventi straordinari, riconosciuti tali con apposita certificazione delle Unità Sanitarie Locali. Ai fini del presente punto, sono considerate le spese per il lavoratore e per i suoi familiari, che risultano a carico dello stesso secondo le norme in atto, valide per il riconoscimento del diritto agli assegni per il nucleo familiare, anche se non effettivamente corrisposti.

7.6 **PRIMA CASA** - Con riferimento alla lett. b) ottavo comma dell'art. 2120 Codice Civile, l'anticipazione per le spese complessive di acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione straordinaria per uso abitazione di fabbricato già intestato al richiedente ove l'onerosità della ristrutturazione rappresenti almeno il valore di Euro 10.000,00 può essere richiesta a fronte della prima casa per se o per i figli. Per prima casa si intende la prima, cioè unica, casa di abitazione da destinare a dimora principale e permanente. Pertanto, il lavoratore all'atto della richiesta deve rilasciare una propria dichiarazione di responsabilità (autocertificazione o atto sostitutivo di notorietà) attestante che il richiedente e le altre persone del nucleo familiare non siano proprietari di altri beni immobili ad uso abitazione, nell'intero territorio nazionale, oltre a quello oggetto della domanda di anticipazione. Per l'acquisto della prima casa deve essere presentato, a documentazione iniziale e provvisoria, il preliminare di acquisto con impegno alla presentazione poi, finale e definitiva, del rogito notarile di compravendita. Ove il lavoratore non rispetti questa ultima condizione è tenuto alla restituzione integrale ed in termini di legge di quanto ricevuto a titolo di anticipazione. Per la costruzione della prima casa, il richiedente o il coniuge convivente devono risultare proprietari del relativo terreno (documentazione rilasciata alla Conservatoria dei Registri), concessione edilizia rilasciata dalla Commissione Edilizia Comunale, nonché l'impegno a produrre il certificato comunale di abitabilità. Per la ristrutturazione per uso abitazione di fabbricato già intestato al richiedente o al coniuge convivente come proprietari dell'immobile, il richiedente deve produrre la stessa documentazione richiesta per la costruzione e documentare inoltre, preventivamente, con documentazione e poi da documentazione a consuntivo il valore uguale e/o superiore a Euro 10.000,00 per la ristrutturazione.

7.7 **SPESE LEGALI** - Potrà essere richiesto un anticipo del trattamento di fine rapporto anche per poter sostenere, totalmente o parzialmente, parcelle di avvocati (sia per attività di consulenza stragiudiziale, sia per attività di assistenza giudiziale, e purché entrambe le attività siano prestate in favore del lavoratore o dei familiari conviventi, e in ogni caso non per attività in relazione alla quale Berco è da considerarsi, direttamente o indirettamente, controparte), previa presentazione della relativa documentazione fiscale.

SR

SR

SR

7.8 CRITERI DI PRIORITÀ - Le domande verranno esaminate in via prioritaria sulla base della data di invio della domanda completa di tutta la documentazione richiesta.

7.9 PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA - La domanda deve essere formulata dal lavoratore interessato ed essere inoltrata dal medesimo al Servizio del Personale, a mezzo raccomandata A.R.

SR
A.R.

h

h

8 - ISTITUTI CONTRATTUALI DISCIPLINATI DAL CCNL

8.1 - FERIE

Si conviene che la maturazione delle ferie viene definita nel periodo da ottobre a settembre dell'anno successivo. Le Parti concordano altresì che:

- la Società, al ricorrere di comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, potrà utilizzare il godimento dei giorni di ferie maturati (eccezion fatta per le ferie dell'anno in corso) e non ancora goduti dai dipendenti quale alternativa al ricorso ad ammortizzatori sociali. Le Parti concordano di monitorare l'utilizzo di tale facoltà da parte della Società nell'ambito di incontri congiunti con cadenza semestrale;
- i giorni di ferie maturati nel corso dell'anno di riferimento (ottobre-settembre) dovranno essere programmati entro e non oltre 3 mesi dal termine dell'anno di riferimento (cioè, entro il 31 dicembre successivo all'anno di riferimento).
- La ciclicità, per il godimento delle ferie, dei lavoratori addetti al ciclo continuo, dovrà prevedere 6 giorni consecutivi settimanali. Accordi diversi dovranno essere autorizzati dal capo reparto.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le disposizioni del CCNL e le disposizioni di legge in materia di orario di lavoro.

8.2 - PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Il periodo di maturazione dei P.A.R. si intende a decorrere dal mese di ottobre al mese di settembre dell'anno successivo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le disposizioni del CCNL e le disposizioni di legge in materia di orario di lavoro.

8.3 - BANCA ORE

La Società riconosce a tutti i lavoratori che abbiano una Banca Ore con un massimo di 40 ore accumulate, la possibilità di incrementare il proprio monte ore conferendovi - anche in maniera frazionata mese per mese - la maggiorazione prevista per orario flessibile, straordinario, notturno, plurisettimanale. Il conferimento in via frazionata non sarà invece possibile per quei lavoratori che abbiano una Banca Ore con oltre 40 ore accumulate.

Resta in ogni caso confermato che la scelta, tra pagamento delle maggiorazioni dovute e conferimento in Banca ore, dovrà essere effettuata dai lavoratori entro la fine del mese successivo a quello cui si riferiscono le maggiorazioni. Resta inoltre inteso che la fruizione, da parte dei lavoratori, di ore accantonate in Banca Ore potrà avvenire a decorrere dal secondo mese successivo al loro accantonamento.

8.4 - TREDICESIMA MENSILITÀ' - GRATIFICA NATALIZIA

Si conviene che la maturazione della tredicesima mensilità e/o della gratifica natalizia viene definita nel periodo da ottobre a settembre dell'anno solare successivo.

Al fine di annullare l'effetto di minor introito per il dipendente conseguente al cambio di decorrenza dell'esercizio sociale, la Società andrà ad erogare, sempre in occasione della ricorrenza natalizia e contestualmente ai 9/12 della tredicesima mensilità e/o gratifica natalizia, un anticipo della tredicesima mensilità e/o gratifica natalizia dell'esercizio in corso in una quota pari ai 3/12. Tale anticipo verrà mantenuto anche per i periodi successivi nel limite di vigenza del CCA.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le disposizioni del CCNL.

9 - MISCELLENEA



9.1 - DEFINIZIONE ANNO FINANZIARIO

Premesso che tutti gli istituti contrattuali e di legge maturano nell'anno finanziario, che attualmente è dal 1° ottobre al 30 settembre, si stabilisce che qualora per esigenze tecnico organizzative societarie venisse modificato il periodo di riferimento dell'anno finanziario, le Parti si incontreranno per ridefinire i periodi di maturazione ed erogazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge ad esso connessi.

9.2 - INFORMATIVA PERIODI DI MALATTIA

Su richiesta individuale del dipendente, o con specifica delega al rappresentante sindacale e comunque due mesi prima del superamento del periodo di comparto, verrà rilasciato un prospetto riepilogativo dei periodi di malattia dell'ultimo triennio, a partire dal mese precedente a quello della richiesta.

La Società informerà il dipendente ed eventualmente il F.A.I., con almeno un mese di anticipo, ove vi siano le condizioni, sulla presunta data del superamento del periodo di comparto.

SR




10 - DISPOSIZIONI FINALI

10.1 - TESTO UNICO

Il presente CCA annulla, supera, assorbe e sostituisce, ad ogni effetto, tutti i precedenti accordi collettivi o aziendali aventi per oggetto gli argomenti qui trattati, sostituendo e superando i precedenti CCA, l'accordo sottoscritto avanti il Ministero del Lavoro nell'agosto 2013 e l'Accordo Ponte sottoscritto in data 26 gennaio 2016 (che devono pertanto, e ad ogni effetto, intendersi consensualmente risolti, o comunque revocati, disdettati e non più efficaci). Altri diversi accordi e prassi su temi non trattati nel presente CCA restano dunque in essere. Resta peraltro inteso che qualsivoglia importo o istituto economico previsto dal presente CCA - qualora non diversamente stabilito - inciderà sul TFR e sugli altri istituti retributivi indiretti se e nella misura in cui ciò sia previsto per legge.

10.2 - QUOTA SERVIZIO CONTRATTO

La Società, mediante affissione in bacheca, comunicherà che le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCA chiedono ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni medesime una quota servizio contratto di € 50,00. Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno alla Società le modalità di versamento delle quote trattenute.

11 - DECORRENZA E DURATA

Il presente CCA entrerà in vigore il 1° ottobre 2017 e cesserà di avere efficacia il 30 settembre 2020.




ALLEGATI

- 1) Terzo elemento riparametrato (clausola 5.1)
- 2) KPI per premio di competitività aziendale (clausola 5.2 e 5.3)

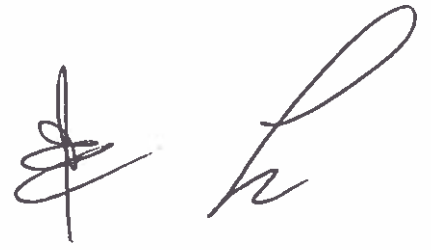


TABELLA 1

TERZO ELEMENTO RIPARAMETRATO

2° Livello	Pari	ad	€uro	70,85
3° Livello	Pari	ad	€uro	73,57
4° Livello	Pari	ad	€uro	76,00
5° Livello	Pari	ad	€uro	80,59
5/S Livello	Pari	ad	€uro	83,85
6° Livello	Pari	ad	€uro	90,01
7° Livello	Pari	ad	€uro	95,61

SR
ST.

PCA CONNESSO AD OBIETTIVI DI EBIT ADJUSTED DI BERCO S.P.A.

Fasce	EBIT adjusted (% sul fatturato)	Importo annuo lordo (€)	Welfare	Totale
Scaglione 0	<0,50%	0	0	0
Scaglione 1 ¹	da 0,51% a 2,42%	1.000	350	1.350
Scaglione 2	da 2,43% a 2,64%	1.060	350	1.410
Scaglione 3	da 2,65% a 2,85%	1.119	350	1.469
Scaglione 4	da 2,86% a 3,06%	1.179	350	1.529
Scaglione 5	da 3,07% a 3,25%	1.238	350	1.588
Scaglione 6	da 3,26% a 3,44%	1.298	350	1.648
Scaglione 7	da 3,45% a 3,65%	1.357	350	1.707
Scaglione 8	da 3,66% a 3,86%	1.417	350	1.767
Scaglione 9	da 3,87% a 4,07%	1.476	350	1.826
Scaglione 10	da 4,08% a 4,28%	1.536	350	1.886
Scaglione 11	da 4,29% a 4,49%	1.595	350	1.945
Scaglione 12	da 4,50% a 4,70%	1.655	350	2.005
Scaglione 13	da 4,71% a 4,91%	1.714	350	2.064
Scaglione 14	da 4,92% a 5,12%	1.774	350	2.124
Scaglione 15	> 5,13%	1.808	350	2.158

¹ Scaglione minimo per poter pagare il PCA in relazione agli obiettivi di Ebit Adjusted. Qualora venisse raggiunto un Ebit Adjusted inferiore a 2,43%, i PCA connessi agli altri KPI non verranno corrisposti.

PCA CONNESSO AD OBIETTIVI DI SICKNESS RATE¹

Fasce	Assenteismo per malattia (%)	Importo annuo lordo (€)
Scaglione 1	>4,50%	0
Scaglione 2	da 4,49% a 4,25%	15
Scaglione 3	da 4,24% a 4,00%	24
Scaglione 4	da 3,99% a 3,75%	35
Scaglione 5	da 3,74% a 3,50%	54
Scaglione 6	da 3,49% a 3,25%	75
Scaglione 7	da 3,24% a 3,00%	90
Scaglione 8	da 2,99% a 2,90%	138
Scaglione 9	da 2,89% a 2,80%	158
Scaglione 10	da 2,79% a 2,70%	178
Scaglione 11	< 2,69%	200

¹ A prescindere dal raggiungimento, o meno, degli obiettivi indicati nella presente tabella, nessun PCA verrà corrisposto qualora venisse raggiunto un Ebit Adjusted inferiore a 2,43%

PCA CONNESSO AD OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ¹

Fasce	Produttività (Ton/FTE)	Importo annuo lordo (€)
Scaglione 1	<74,50	0
Scaglione 2	da 74,51 a 76,00	45
Scaglione 3	da 76,01 a 77,00	72
Scaglione 4	da 77,01 a 78,00	105
Scaglione 5	da 78,01 a 79,00	162
Scaglione 6	da 79,01 a 80,00	225
Scaglione 7	da 80,01 a 81,00	270
Scaglione 8	da 81,01 a 83,00	414
Scaglione 9	da 83,01 a 85,00	474
Scaglione 10	da 85,01 a 90,00	534
Scaglione 11	> 90,00	600

¹ A prescindere dal raggiungimento, o meno, degli obiettivi indicati nella presente tabella, nessun PCA verrà corrisposto qualora venisse raggiunto un Ebit Adjusted inferiore a 2,43%

PCA CONNESSO AD OBIETTIVI DI ON TIME DELIVERY¹

Fasce	On Time Delivery (%)	importo annuo lordo (€)
Scaglione 1	<60%	0
Scaglione 2	da 60,01% a 65,00%	15
Scaglione 3	da 65,01% a 70,00%	24
Scaglione 4	da 70,01% a 75,00%	35
Scaglione 5	da 75,01% a 80,00%	54
Scaglione 6	da 80,01% a 82,25%	75
Scaglione 7	da 82,26% a 85,00%	90
Scaglione 8	da 85,01% a 87,25%	138
Scaglione 9	da 87,26% a 90,00%	158
Scaglione 10	da 90,01% a 90,25%	178
Scaglione 11	> 90,25%	200

¹ A prescindere dal raggiungimento, o meno, degli obiettivi indicati nella presente tabella, nessun PCA verrà corrisposto qualora venisse raggiunto un Ebit Adjusted inferiore a 2,43%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

INDICE

1 - INTRODUZIONE	2
2 - RELAZIONI SINDACALI	3
2.1 - PREMESSA	3
2.2 - COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI GESTIONE DELLE COMMISSIONI.....	3
2.3 - COMMISSIONE INVESTIMENTI - INNOVAZIONE	3
2.4 - COMMISSIONE FORMAZIONE - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E QUALITÀ	4
2.5 - COMMISSIONE RISTORAZIONE AZIENDALE	4
2.6 - PERMESSI SINDACALI AZIENDALI R.S.U.	4
2.7 - REGOLAMENTO UTILIZZO PERMESSI SINDACALI R.S.U.	5
2.7.1 - QUANTIFICAZIONE ORE PERMESSO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO	5
2.7.2 - PROCEDURE GESTIONE PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI	5
2.7.3 - DIRIGENTI NAZIONALI E PROVINCIALI	5
2.7.4 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	5
2.7.5 - COMPONENTI COORDINAMENTO R.S.U.	6
2.7.6 - SUPERAMENTO MONTE ORE DI ORGANIZZAZIONE	6
2.8 - UTILIZZO PERMESSI SINDACALI RLS.....	6
2.8.1 - QUANTIFICAZIONE ORE PERMESSO RETRIBUITO D.LGS. 81/2008.....	6
2.8.2 - ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO DEL RLS.....	6
2.9 - ASSEMBLEA ART. 20 L. 300/70	7
3 - MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	8
3.1 - MERCATO DEL LAVORO	8
3.1.1 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	8
3.1.2 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	8
3.2 - FORMAZIONE.....	8
3.2.1 - FORMAZIONE PER I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO.....	9
3.2.2 FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	9
3.2.4 - ORARIO FORMAZIONE.....	9
3.3 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.....	9
4 - ORARIO DI LAVORO	11
4.1 - PREMESSA	11
4.1.2 - PERMESSI ANNUI RETRIBUITI	11
4.2 - NORMALISTI.....	12
4.3 - TURNI AVVICENDATI 3 X 7,5 X 5 CICLO DISCONTINUO CON MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE	13
4.4 - TURNI AVVICENDATI 3 X 8 X 5 CICLO DISCONTINUO CON MEZZ'ORA RETRIBUITA PER LA REFEZIONE ALL'INTERNO DELL'ORARIO DI LAVORO	13
4.5 - TURNI AVVICENDATI 3 X 8 X 7 CICLO CONTINUO CON MEZZA ORA PER LA REFEZIONE ALL'INTERNO DELL'ORARIO DI LAVORO	14
4.6 - TURNI AVVICENDATI 3 X 7,5 X 5 CICLO DISCONTINUO CON LAVORO AL SABATO E RIPOSO COMPENSATIVO	16
4.7 - ORARIO FLESSIBILE E MULTIPERIODALE.....	16
4.8 - SCHEMA DI ORARIO A "18 TURNI"	16
4.9 - REPERIBILITA'	17
4.10 - MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO	18
4.11 - PERMESSI STRAORDINARI PER ASSISTENZA SANITARIA	18
5- RETRIBUZIONE	20
5.1 - TERZO ELEMENTO RIPARAMETRATO	20
5.2 - PREMIO DI COMPETITIVITÀ AZIENDALE (PCA)	20
5.3 - WELFARE AZIENDALE	21
6 - RISTORAZIONE AZIENDALE	22
7 - ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	23
8 - ISTITUTI CONTRATTUALI DISCIPLINATI DAL CCNL	25

8.1 - FERIE	25
8.2 - PERMESSI ANNUI RETRIBUITI.....	25
8.3 - BANCA ORE	25
8.4 - TREDICESIMA MENSILITA' - GRATIFICA NATALIZIA	25
9 - MISCELLENEA.....	26
9.1 - DEFINIZIONE ANNO FINANZIARIO	26
9.2 - INFORMATIVA PERIODI DI MALATTIA	26
10 - DISPOSIZIONI FINALI.....	27
10.1 - TESTO UNICO	27
10.2 - QUOTA SERVIZIO CONTRATTO	27
11 - DECORRENZA E DURATA	28