

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

Motovario S.p.A

In data xx/xx/xxxx tra

la ditta Motovario S.p.A, rappresentata dai Sigg. Negro Maurizio, Franchini Valerio, Paola Galmarini

e

la RSU della ditta stessa rappresentata dai Sigg. Faillace Giuseppe, Ghiaroni Luigi, Imperato Giuseppe, Palmieri Ciro, Ciccone Pasqualino, Sernesi Marco, Basso Marco, Michelini Tiziana, Capponi Micaela, con l'assistenza dei Sigg. Bonfatti Alessandro (Fim-Cisl), Brini Paolo (Fiom-Cgil), Mello Massimo (Fismic)

si è stipulato

il seguente accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale la cui durata è fissata in n° 3 anni con decorrenza 01/01/2018 e scadenza 31/12/2020 salvo le decorrenze di specifici istituti espressamente indicate nell'accordo stesso.

Motovario S.p.A

RSU aziendale

Fim - Cisl

Fiom - Cgil

Fismic

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

Dette commissioni avranno il compito di affrontare problematiche connesse alle attività lavorative degli stabilimenti e saranno composte ognuna da rappresentanti aziendali e RSU di ciascun stabilimento. Le commissioni saranno designate e composte ognuna da rappresentanti aziendali e da massimo n° 4 componenti la RSU, per ogni commissione in ciascun stabilimento. Le parti comunicheranno tempestivamente in forma scritta la composizione e le variazioni dei propri componenti le commissioni.

L'azienda informerà la RSU aziendale, in appositi incontri annuali da tenersi di norma entro i mesi di Marzo, Giugno e Ottobre, in merito all'andamento aziendale, alle condizioni di mercato, alle previsioni produttive e occupazionali.

Nel rispetto di quanto definito dal vigente CCNL in materia di "Informazioni in sede aziendale" l'azienda provvede ad informare la RSU e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i sindacati Provinciali di categoria in merito a sostanziali modifiche che investono, in modo determinante, le tecnologie di processo: l'organizzazione del lavoro, l'occupazione, gli investimenti e i processi produttivi.

OCCUPAZIONE E REGOLAMENTAZIONE LAVORO ATIPICO

Nel confermare che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rimane la tipologia contrattuale di riferimento per le necessità occupazionali e per il raggiungimento degli obiettivi di qualità, produttività e professionalità, si conviene che, a fronte di esigenze tecnico-produttive il ricorso al lavoro atipico dovrà orientarsi prevalentemente ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione temporanea di lavoro. L'azienda darà preventiva informazione mensile alla RSU di stabilimento in merito ai motivi del ricorso, alle modalità e durata, al numero di lavoratori interessati, all'inquadramento e alle attività a cui saranno adibiti. Ove ricorrano motivate eccezionali ragioni di urgenza e necessità la predetta informazione potrà anche non avere carattere preventivo. Alla scadenza dei contratti sopra indicati, l'azienda informerà preventivamente la RSU di stabilimento, 10 giorni prima della loro scadenza, circa le possibili evoluzioni degli stessi.

Le parti concordano che il ricorso ai contratti in oggetto non sarà superiore al 12% del personale in forza nell'anno di riferimento.

L'azienda conferma l'intenzione di mantenere la prassi da tempo in atto che prevede, in caso di incremento occupazionale e/o del turn-over, di prestare attenzione preferenziale nei confronti di coloro che in quel momento operano in azienda attraverso forme di lavoro a termine e di somministrazione a termine, fermo restando il rispetto dei requisiti tecnico-professionali richiesti dalle posizioni di interesse. Ai lavoratori con contratti a tempo determinato e/o in somministrazione a tempo determinato verrà riconosciuto un inquadramento non inferiore al 3° livello e un trattamento salariale ed economico complessivo identico a quello percepito dal lavoratore di pari livello assunto a tempo indeterminato.

Viene istituito il c.d. "bacino assunzioni" comprendente tutti i lavoratori con contratti atipici in essere in Azienda. Tali lavoratori hanno diritto di prelazione nelle assunzioni a tempo indeterminato che di volta in volta l'Azienda effettua. I criteri di scelta adottati in concorso tra loro sono le esigenze tecnico-organizzative aziendali e l'anzianità di servizio, quantificata sommando tutti i periodi (anche non continuativi) svolti dal lavoratore in Azienda.

L'Azienda conferma l'intenzione di trasformare in contratto a tempo indeterminato, entro il termine di durata del presente contratto integrativo, i contratti di un numero di lavoratori, tra quelli assunti a tempo determinato o in somministrazione, pari al 50% degli FTE medi del triennio di riferimento.

L'Azienda dichiara inoltre di prevedere una soglia massima di stabilizzazione pari al 70% dei lavoratori con contratto a tempo determinato o in somministrazione in forza alla fine del periodo di riferimento.

PART TIME

In aggiunta a quanto definito in materia dalle norme di legge e dal CCNL vigente, l'azienda conferma la sua

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

disponibilità ad implementare le casistiche in essere tramite esame congiunto con la RSU in merito alle richieste di accesso a forme di lavoro part-time avvalorate dalle seguenti necessità:

- comprovati problemi di salute personali o degli appartenenti al nucleo familiare anagrafico certificato
- accudimento dei figli fino al compimento del 15° anno di età
- necessità di studio connesse al conseguimento del diploma della scuola primaria, secondaria e di laurea

L'azienda, accertata la compatibilità con le necessità tecnico-organizzative-produttive, ne definirà, in accordo con il lavoratore, la forma di accesso (orizzontale/verticale), impegnandosi a facilitarne la permanenza nell'ambito della realtà produttiva di appartenenza.

FORMAZIONE

Le parti, nel riconoscere l'importanza che la formazione professionale assume nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della crescita professionale, concordano di indirizzare l'attività formativa con particolare riferimento al personale neo-assunto sia per quanto riguarda l'addestramento tecnico-pratico sia per quanto riguarda aspetti di carattere più generale quali:

sicurezza e ambiente,
crescita professionale,
professionalità e qualità dei processi industriali e produttivi,
procedure di controllo qualità.

In aggiunta ai percorsi formativi obbligatori per legge a totale carico aziendale, Azienda e RSU si incontreranno per valutare in modo congiunto e preventivo indirizzi e contenuti dei piani formativi, entità del personale coinvolto e risultati a consuntivo. L'azienda si dichiara disponibile a esaminare congiuntamente con la RSU proposte riguardanti i fabbisogni formativi avanzate dalla RSU aziendale stessa.

INQUADRAMENTO E RETICOLO PROFESSIONALE

La Matrice Professionale, ferma restando la periodicità di verifica ogni 18 mesi con decorrenza dalla data dell'ultima applicazione, assume la conformazione di Reticolo Professionale e definisce in termini oggettivi, così come nella ratio del CCNL, il sistema di classificazione, le dinamiche della mobilità professionale e della valorizzazione della professionalità, della polifunzionalità, in base al rapporto tra quantità di mansioni/processi/postazioni svolte e loro complessità.

Il livello di inquadramento acquisito nei percorsi della Matrice Professionale e del Reticolo Professionale non potrà subire modifiche "in peius".

Si concorda che la struttura del "Reticolo professionale" associa ogni impianto/processo ad un livello "base" e ad un livello "massimo" di inquadramento, così come stabiliti nell'Allegato A.

Relativamente ai lavoratori che hanno già raggiunto il livello di inquadramento massimo della postazione si concorda di aggiungere il fattore "Esperienza continuativa nella postazione" come elemento di valutazione oggettiva per accedere ad altre successive determinazioni.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Nei primi 2 mesi il lavoratore è in addestramento, decorsi i quali viene inquadrato come "Formato".

Dopo un ulteriore periodo di 4 mesi di esperienza lavorativa in autonomia nella medesima postazione, al lavoratore viene riconosciuto il livello di inquadramento "base".

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

Livelli di inquadramento fino al 4°

Per i lavoratori con livello di inquadramento fino al 4°, l'attribuzione dei passaggi di livello si basa sui criteri sotto riportati e rilevati in maniera oggettiva dall'incrocio dei programmi in dotazione all'azienda:

- L'eventuale livello d'inquadramento "intermedio", tra quello "base" e quello "massimo", viene riconosciuto al lavoratore trascorso un ulteriore periodo di 12 mesi.
- Il livello di inquadramento "massimo" sarà riconosciuto dopo un periodo complessivo di 36 mesi. Per le fasce di livello "da 3° a 3°P", "da 3°P a 3°S", "da 3°S a 4°", il livello "massimo" sarà riconosciuto dopo un periodo complessivo di 12 mesi dall'acquisizione del livello "base".

Livelli di inquadramento a partire dal 4°

Per i lavoratori con livello di inquadramento a partire dal 4°, ai fini del riconoscimento dei livelli "intermedio" e "massimo", ai criteri di permanenza nella postazione di cui sopra si aggiunge il fattore "Autonomia e Professionalità acquisite", la cui valutazione avverrà attraverso un tavolo congiunto tra Azienda e OOSS.

POLI-FUNZIONALITA'

Il riconoscimento della c.d. "Poli-Funzionalità" seguirà i seguenti criteri e si applicherà agli inquadramenti professionali che vanno dal 3° livello al 4°.

- All'operatore di 3° livello che lavora su 2 postazioni che richiedono lavorazioni e competenze diverse tra loro viene riconosciuto il livello 3°P;
- All'operatore che lavora su 3 postazioni che richiedono lavorazioni e competenze diverse tra loro viene riconosciuto il livello 3°S;
- All'operatore che lavora su 4 postazioni che richiedono lavorazioni e competenze diverse tra loro viene riconosciuto il livello 4°.

Per i lavoratori con livello di inquadramento a partire da 4°, ai fini del riconoscimento dei livelli successivi, la valutazione avverrà attraverso un tavolo congiunto tra Azienda e OOSS.

La definizione di "lavorazioni e competenze tra loro diverse" sarà concordata in apposita Commissione composta da membri di entrambe le Parti.

In riferimento ai contenuti professionali le parti concordano quanto segue:

- i lavoratori provenienti da aziende del settore metalmeccanico in possesso di specifica preparazione, risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro, verranno inseriti con il terzo livello;
- se in possesso di diploma di scuola media superiore inerente all'attività che andranno a svolgere, saranno inquadrati al quarto livello.

I corsi di formazione previsti dal CCNL saranno prevalentemente utilizzati, concordati e definiti tra le parti con la finalità di favorire la crescita professionale dei dipendenti in base al reticolo sopra definito.

AMBIENTE E SALUTE

Si conferma l'impegno alla piena applicazione degli adempimenti previsti dal D.L. 81 del 9 aprile 2008 e delle normative vigenti in materia.

L'azienda si impegna ad attivare nel periodo estivo l'impianto di condizionamento degli stabilimenti al raggiungimento dei 29 gradi centigradi tenendo come riferimento il reparto Trattamento Termico a Formigine ed il reparto Motori ad Ubersetto. Riguardo al periodo invernale, l'azienda si impegna ad attivare gli impianti di riscaldamento facendo riferimento alle ordinanze comunali in merito e ad eseguire la verifica

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

degli impianti (sia di riscaldamento che di condizionamento) e le eventuali relative manutenzioni almeno un mese prima della messa in funzione.

Con riferimento al confort qualitativo ed ergonomico del vestiario e dei DPI, si conviene che la scelta dei medesimi debba essere fatta attraverso il confronto e la consultazione con la RLS, come previsto dal D.lgs. 81/08.

Fermo restando le diversità di ruolo e le singole autonomie decisionali, il confronto fra le parti sarà teso alla massima collaborazione tra RLS e RSPP di stabilimento ed avrà come obiettivo il raggiungimento del più elevato possibile livello di sicurezza nelle aree di lavoro.

Le parti si adopereranno in modo attivo e concreto per raggiungere le migliori condizioni di prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Le Parti concordano che sia istituito un sistema interno di comunicazione che consenta agli RLS di essere informati di tutti gli infortuni avvenuti o di quelli "quasi avvenuti", con chiamata sul luogo dell'evento perché possano constatare quanto accaduto.

FERIE – PAR

Il calendario delle chiusure collettive aziendali dovrà essere definito tassativamente entro il mese di Marzo attraverso un confronto preventivo con la RSU aziendale che permetta alle parti di esporre le reciproche necessità ricercando un punto di intesa; le parti si danno atto che tale calendario dovrà prevedere l'utilizzo di Ferie e Par nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge. Le eventuali rimanenti ore di Ferie/Par potranno essere utilizzate anche all'inizio o alla fine del periodo di chiusura collettiva estiva annuale nel rispetto del limite massimo di assenza del 12% del reparto e con la garanzia di presenza di almeno un operatore sugli impianti soggetti a turno.

Per favorire ricongiungimenti familiari l'Azienda si dichiara disponibile a valutare la possibilità di concedere periodi di assenza più lunghi prolungando i periodi di chiusura attraverso l'utilizzo delle giornate di Ferie e Par accumulate ed anche utilizzando lo strumento della Banca Ore così come previsto dal CCNL. Sulle ore accantonate verrà corrisposta la maggiorazione prevista dal CCNL.

Si conviene l'utilizzo di Par anche a singola ora per tutti compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali nei termini previsti dal CCNL e dalla contrattazione aziendale.

MENSA

Si concorda che, con decorrenza dal mese successivo alla firma del presente Accordo, il costo del pasto mensa sarà ripartito come segue:

- 90% a carico Azienda
- 10% a carico Lavoratore

Tale ripartizione verrà utilizzata ad ogni variazione di costo del pasto.

Si riconferma la possibilità di accedere al servizio mensa da parte del personale turnista soggetto al doppio turno e ai normalisti.

Viene data la possibilità di usufruire del pasto mensa anche ai Funzionari Sindacali Territoriali nell'occasione di incontri/riunioni e attività sindacali in genere, con il totale costo del pasto a carico degli stessi Operatori Sindacali mediante le modalità che verranno comunicate.

INDENNITA' DI VIAGGIO

A decorrere dal 01/11/2015 viene riconosciuta una indennità di viaggio da calcolarsi in relazione al comune o frazione di residenza o domicilio ed in rapporto ai giorni di presenza in azienda, come di seguito indicato:

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

- €. 45,00 lordi mensili per una distanza dal luogo di lavoro compresa fra i 10 e 20 KM
- €. 55,00 lordi mensili per una distanza dal luogo di lavoro compresa fra i 21 e 50 KM
- €. 65,00 lordi mensili per una distanza dal luogo di lavoro oltre i 50 KM

INDENNITA' DI TURNO

A decorrere dal 01/11/2015 viene riconosciuta una "indennità di turno" pari ad € 3,30 lordi per ogni giorno di lavoro prestato a turno.

INDENNITA' PER IL PERSONALE NON FORFETTIZATO IN TRASFERTA

Con decorrenza dal mese successivo alla firma del presente Accordo, a tutto il personale non forfettizzato che effettuerà una trasferta con pernottamento, oltre al rimborso a piè di lista di vitto e alloggio, verrà riconosciuta una indennità secondo quanto riportato nella tabella seguente:

DURATA	IMPORTO LORDO
1 giorno	50 euro
2 giorni	100 euro complessivi
da 3 a 7 giorni	150 euro complessivi
da 8 a 14 giorni	250 euro complessivi
oltre 14 giorni	350 euro complessivi

T.F.R.

Fermo restando quanto disposto dalle norme contrattuali e di legge in merito ai requisiti necessari per richiedere l'anticipo del TFR si concorda di concedere la richiesta stessa, anche più volte, e di ampliare le casistiche integrandole nel seguente modo:

- Ristrutturazione della prima casa per il lavoratore, figli e coniuge
- estinzione parziale o totale mutui prima casa

in subordine alla presentazione della comprovante documentazione.

L'azienda si impegna inoltre a valutare eventuali esigenze personali anche a fronte di motivazioni diverse da quelle sopracitate, comunque sempre nel rispetto dei limiti e requisiti previsti dalle leggi vigenti.

TREDICESIMA

L'Azienda favorirà la corresponsione della Tredicesima Mensilità entro 3 giorni lavorativi prima dell'inizio delle Festività natalizie.

PREMIO DI PRODUZIONE

Si concorda un incremento del Premio di Produzione a regime pari a 75 euro lordi mensili, uguali per tutti i livelli di inquadramento, per 13 mensilità, erogato secondo la seguente tabella:

- Decorrenza 01/08/2018 – aumento pari a 30 euro lordi mensili
- Decorrenza 01/08/2019 – aumento pari a 25 euro lordi mensili
- Decorrenza 01/08/2020 – aumento pari a 20 euro lordi mensili

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

“ELEMENTO INTEGRATIVO AZIENDALE”

Con riferimento alla nuova struttura del Premio di Risultato, le Parti concordano di consolidare la c.d. “parte certa” del precedente Premio di Risultato, creando un nuovo istituto, c.d. “Elemento Integrativo Aziendale” (EIA), che si applica a tutto il personale.

L'erogazione di tale istituto inizierà con le competenze del mese di Agosto 2018.

L'importo annuale di tale voce, riparametrato per ogni livello come riportato nella Tabella seguente, si intende comprensivo di ogni incidenza sugli istituti di legge e contratto ivi compreso il TFR; sarà inserito nel corpo del cedolino mensile, suddiviso in tredicesimi ed erogato per 13 mensilità, secondo quanto riportato in Tabella. Il livello di inquadramento di riferimento ai fini della determinazione dell'importo da liquidare sarà quello del mese di competenza della liquidazione.

ELEMENTO INTEGRATIVO AZIENDALE		
Livello	Quota Annua	Quota Mensile
2°	€ 1.642,00	€ 126,31
3°	€ 1.937,00	€ 149,00
3s	€ 1.993,00	€ 153,31
4°	€ 2.050,00	€ 157,69
5°	€ 2.245,00	€ 172,69
5s	€ 2.485,00	€ 191,15
6°	€ 2.667,00	€ 205,15
7°	€ 2.950,00	€ 226,92
8°	€ 2.950,00	€ 226,92

Per la determinazione degli importi maturati nel periodo Gennaio – Luglio 2018, si utilizzerà il livello di inquadramento del mese di Agosto 2018; l'importo da liquidare verrà calcolato in rapporto ai mesi di servizio effettivamente retribuiti, utilizzando il criterio utile per la determinazione della Tredicesima mensilità.

La corresponsione delle somme maturate con riferimento al periodo Gennaio – Luglio 2018 avverrà come di seguito indicato. Per il personale assunto in corso d'anno, la quota spettante relativa a tale periodo, calcolata in rapporto ai mesi di servizio effettivamente retribuiti, verrà liquidata nei mesi rimanenti utilizzando la stessa proporzione della tabella di seguito.

EIA PERIODO GENNAIO – LUGLIO 2018		
Livello	Quota Agosto 2018	Quota Mensile Set-Dic 2018
2°	€ 320,40	€ 140,94
3°	€ 378,00	€ 166,28
3s	€ 388,80	€ 171,03
4°	€ 400,00	€ 175,96
5°	€ 438,00	€ 192,68
5s	€ 484,80	€ 213,26
6°	€ 520,40	€ 228,92
7°	€ 575,60	€ 253,21
8°	€ 575,60	€ 253,21

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

PREMIO DI RISULTATO

Si conferma la validità del Premio di Risultato (PdR) con lo scopo di realizzare un istituto retributivo variabile collegato al valore annuo fatto registrare da indicatori assunti come misuratori dell'andamento aziendale quali:

- A) Produttività "Valore di produzione/ore lavorate" - il "valore di produzione" è dato da: valore della produzione interna, valore del conto lavoro, valore dei motori acquistati e valore dei ricambi; le "ore lavorate" sono il totale delle ore, ordinarie e straordinarie, lavorate da tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori somministrati ed esclusi i dirigenti.
Valore = 840 euro
- B) Qualità Costi relativi a: interventi in garanzia, in A.P.V., scarti di lavorazione e montaggio, rilavorazione motori elettrici, scarti da RNC interne e valorizzazione ore consumate al reparto Rilavorazioni
Valore = 210 euro

Il calcolo del premio maturato avverrà secondo i criteri indicati in Allegato B al presente Accordo e sarà riparametrato al 4° livello della scala di inquadramento del vigente CCNL.

Il raggiungimento degli obiettivi indicati in Allegato B determinerà il riconoscimento di un premio complessivo massimo annuo lordo pari a € 1.050,00.

Il premio complessivo verrà erogato unitamente alle competenze del mese di Marzo dell'anno successivo.

Le Parti si danno atto che il PdR così strutturato possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e della legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190 (legge di Stabilità 2016) e sue successive modifiche. Si tratta di un premio unico, composto da due obiettivi alternativi tra loro; il risultato incrementale, anche di uno solo degli obiettivi stessi, verrà verificato annualmente avendo a riferimento l'anno precedente.

Hanno diritto al suddetto premio i dipendenti che hanno prestato servizio nell'anno di competenza.

Il Premio di Risultato si intende riconosciuto anche ai contratti di apprendistato, tempo determinato e somministrazione temporanea di lavoro.

La quantificazione del premio maturato avverrà tenendo conto del livello di inquadramento del mese di erogazione del premio e sarà rapportata ai mesi di servizio effettivamente prestati, utilizzando il criterio utile per la determinazione della tredicesima mensilità.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il PdR sarà determinato in rapporto ai mesi di servizio prestato con riferimento all'ultimo premio erogato.

Tutte le somme indicate si intendono comprensive di ogni incidenza sugli istituti di legge e contratto, ivi compreso il TFR.

DURATA

Le parti concordano che il presente accordo avrà durata triennale e scadrà il 31/12/2020 e comunque rimarrà in vigore in ogni sua parte e a tutti gli effetti fino a successivo rinnovo. Per tutto quanto non trattato e sancito dal testo che precede si fa riferimento ai contratti aziendali precedenti ed alla prassi aziendale in uso.

RICOMPOSIZIONE SOCIALE

- A fronte dell'attuale quadro normativo in materia di licenziamenti collettivi, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, le parti concordano quanto segue:

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IPOTESI DI ACCORDO 17/07/2018

L'Azienda, nel caso in cui intenda disporre un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, all'avvio della procedura di cui all'art. 1, comma 40 della legge n. 92/2012, nel rispetto della privacy, ne darà contestuale comunicazione all'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore tra quelle firmatarie del presente accordo e alla quale lo stesso ha precedentemente aderito e conferito specifico mandato scritto e informato in merito l'Azienda.

Entro 5 giorni dal ricevimento di tale comunicazione, l'organizzazione sindacale potrà richiedere l'avvio di un confronto con l'Azienda al fine di verificare se sussistano possibili soluzioni alternative al licenziamento.

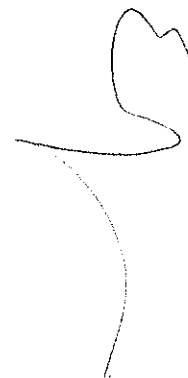
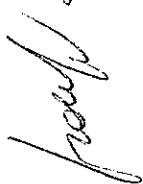
Tale confronto si concluderà in ogni caso entro la data dell'incontro convocato dalla Direzione Territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 40 della legge n. 92/2012.

- Con riguardo agli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo di cui all'articolo 4 comma 2 della Legge n. 300/1970, gli stessi potranno essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

APPALTI

L'Azienda si impegna ad attivare con le OOSS e con la RSU un tavolo di lavoro condiviso, a partire dal mese di Novembre 2018, con l'obiettivo di analizzare e definire, nell'ipotesi di internalizzazione del servizio, i requisiti dell'organizzazione del lavoro necessaria a garantire la realizzazione dei servizi attualmente erogati all'interno del contratto di appalto per servizi logistici presso lo stabilimento di Ubersetto.

Le OOSS e la RSU, condividendo fortemente l'ipotesi di "insourcing", rimandano e subordinano all'esito di tale tavolo eventuali ulteriori discussioni su questioni in merito al tema Appalti.



DICHIARAZIONE A VERBALE

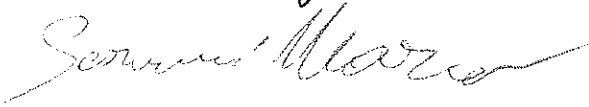
In merito al capitolo "Inquadramento e reticolo professionale", i sottoscritti Giuseppe Faillace e Marco Sernesi esprimono un giudizio negativo relativamente alla parte dei paragrafi "Livelli di Inquadramento" e "Poli-Funzionalità" inerenti i livelli dal 4P, poiché ritengono che le norme pattuite fino al 4° livello dovrebbero essere estese fino al 4P.

Firmato

Giuseppe Faillace



Marco Sernesi



ALLEGATO B

PREMIO DI RISULTATO - TABELLE

PRODUTTIVITA' Valore Premio al 100% = 840 euro			
Valore Produzione / Ore lavorate	% ragg.	€ 840	
145	146	5%	€ 42
146	147	10%	€ 84
147	148	15%	€ 126
148	149	20%	€ 168
149	150	25%	€ 210
150	151	30%	€ 252
151	152	35%	€ 294
152	153	40%	€ 336
153	154	45%	€ 378
154	155	50%	€ 420
155	156	55%	€ 462
156	157	60%	€ 504
157	158	65%	€ 546
158	159	70%	€ 588
159	160	75%	€ 630
160	161	80%	€ 672
161	162	85%	€ 714
162	163	90%	€ 756
163	164	95%	€ 798
164	165	100%	€ 840
165	166	103%	€ 865
166	167	106%	€ 890
167	168	109%	€ 916
168	169	112%	€ 941
169	170	115%	€ 966
170	171	118%	€ 991
superiore a 171		120%	€ 1.008

QUALITA' Valore Premio al 100% = 210 euro			
Incidenza Costi "non qualità" su Fatturato		€ 210	
0,80	0,76	€ 21	
0,76	0,71	€ 63	
0,71	0,66	€ 105	
0,66	0,61	€ 160	
inferiore a 0,61		€ 210	

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures: Tm, RPa]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures: R, J, R, S, E. I.]

