

ACCORDO AZIENDALE VAPOR EUROPE Srl 2011-2013

ACCORDO AZIENDALE VAPOR EUROPE Srl 2011-2013.....	1
PREMESSA.....	2
RELAZIONI INDUSTRIALI.....	3
Relazioni Sindacali	3
Relazioni Interne.....	3
AMBIENTE E SALUTE.....	4
Ambiente di Lavoro D.Lgs. 81/2008	4
Indumenti di lavoro e DPI	4
Visite mediche	4
Rappresentanti della sicurezza dei lavoratori (RLS)	4
Squadre Antincendio – Pronto soccorso.....	4
PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE.....	5
Occupazione e regolamentazione lavoro atipico	5
Formazione	5
Orario di Lavoro	6
Lavoro Straordinario.....	6
Ferie	6
Trasferte	6
SALARIO AZIENDALE	7
Livelli Professionali.....	7
Mensa.....	7
Corresponsione della Retribuzione.....	7
Premio di Risultato	8
Modalità di erogazione	9

Bontati Adriano
Mazzero
Vercellotti

1



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni Sindacali

Oggi più che in passato si pone l'esigenza di verificare fattivamente la volontà di entrambe le parti contrattuali (aziende e rappresentanze sindacali) di investire su un livello di relazioni industriali veramente partecipativo che permetta un confronto dialettico fra le diverse esigenze e priorità della proprietà e dei lavoratori.

Relazioni Interne

L'Azienda stabilirà, congiuntamente con le RSU un piano di incontri che consentano di affrontare le problematiche e le necessità dell'impresa e dei lavoratori. Tali incontri verranno effettuati con cadenza trimestrale.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Problemi Osh...
M...
Veri...
3

AMBIENTE E SALUTE

Ambiente di Lavoro D.Lgs. 81/2008

È impegno aziendale mantenere elevati standard di sicurezza e salubrità dell'ambiente, nel pieno rispetto del D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Sicurezza Lavoro e delle leggi inerenti.

Indumenti di lavoro e DPI

I dispositivi di protezione individuale sono importanti strumenti protettivi, atti a facilitare e migliorare le condizioni di lavoro. All'atto dell'assunzione verranno consegnate due tenute da lavoro e scarpe antinfortunistiche obbligatorie per legge; a fronte di riconsegna dell'usato inservibile si procederà ad una sostituzione. Gli indumenti di lavoro saranno diversificati per stagione rispondendo alle esigenze climatiche.

Visite mediche

L'azienda continuerà, come previsto dalla legge, il proprio programma annuale di visite mediche, comprese quelle alla vista per i terminalisti e specialistiche dove necessarie.

Rappresentanti della sicurezza dei lavoratori (RLS)

Il responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione stabiliranno, congiuntamente con le RLS, un piano di incontri che consentano di affrontare le problematiche legate alla sicurezza degli ambienti di lavoro.

Squadre Antincendio – Pronto soccorso

Nello stabilimento sarà nominata una squadra di emergenza antincendio e una di primo soccorso, formate e istruite come previsto per legge.

PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE

Occupazione e regolamentazione lavoro atipico

Il contesto della domanda di mercato attuale è sempre più imprevedibile e soggetto a mutazioni continue.

Nell'ottica di una valorizzazione e capitalizzazione degli investimenti in risorse umane il rapporto di lavoro a tempo indeterminato continuerà ad essere prioritario nell'organico Aziendale.

Le parti, peraltro, convengono che l'utilizzo di strumenti di flessibilità costituisca un mezzo utile per adeguare la struttura Aziendale a rispondere nei termini più appropriati agli appuntamenti del mercato e che le forme contrattuali a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato sono coerenti con gli obiettivi sopra citati.

La Direzione Aziendale si rende pertanto disponibile a fornire su richiesta della RSU, dati di verifica sull'andamento dei contratti a termine e/o di somministrazione.

L'Azienda, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato privilegerà il personale presente in Azienda con contratti atipici e/o a tempo determinato a parità di mansioni, professionalità e anzianità espresse.

Formazione

L'Azienda è impegnata continuamente nella formazione e nell'addestramento. La formazione avrà carattere individuale e collettivo, in quest'ultimo caso con gruppi diversamente aggregati e sarà affidata sia a personale interno che a docenti esterni con particolare sensibilità a temi posti dai lavoratori quali informatica, inglese, normativa uni, disegni tecnici quando possibile.

E' stato attivato un piano annuale della formazione come prevedono le normative di certificazione UNI EN ISO-9001:2000.

I rappresentanti sindacali potranno chiedere chiarimenti sulla formazione. L'Azienda si impegna a analizzare proposte formative sulla base di richieste effettuate della RSU, che saranno di volta in volta valutati negli incontri previsti (Relazioni Interne).

Orario di Lavoro

Le parti sono a confermare gli orari di lavoro in essere di 8 ore giornaliere, 40 ore settimanali, straordinari e turnazioni. La modifica di tale struttura di orario di lavoro si potrà effettuare attraverso un accordo sindacale. La pausa giornaliera sarà di un massimo di 20 minuti totali usufruibile anche in due frazioni di 10 minuti, una al mattino e una al pomeriggio.

Lavoro Straordinario

L'Azienda, ove e quando ce ne sarà la necessità, in accordo con le parti, valuterà la necessità di ricorrere al lavoro straordinario.

Ferie

Entro metà maggio di ogni anno si provvederà, alla calendarizzazione delle ferie collettive con la RSU, oltre tale data l'Azienda si riserva di modificare tale programma in accordo con la RSU e in ragione di modificate esigenze produttive.

Trasferte

Per i trasferimenti l'Azienda mette a disposizione gli automezzi aziendali. Per trasferte è previsto l'anticipo di danaro per far fronte alle spese che il dipendente affronterà durante la trasferta. Per il resto si fa riferimento al contratto nazionale del lavoro, compreso l'utilizzo del piè di lista come forma di rimborso quando necessaria.

SALARIO AZIENDALE

Livelli Professionali

La crescita professionale dei lavoratori è lo strumento centrale per la ricerca della qualità aziendale.

In questo contesto l'Azienda valuterà annualmente, confrontandosi con i Responsabili di reparto, Direzione di dipartimento ed RSU, i nuovi passaggi di livello.

Mensa

L'Azienda concorrerà alla ripartizione del costo del pasto del mezzogiorno nella misura di euro 5.60. Le parti si incontreranno in caso di aumento del costo del pasto per valutare l'aumento di tale importo e eventuali soluzioni alternative per calmierare l'impatto economico aggiuntivo sui dipendenti.

Corresponsione della Retribuzione

La retribuzione è normalmente corrisposta entro il 15 del mese successivo con valuta giorno medesimo.







 OK
 7

Premio di Risultato


L'Azienda prevede il premio di risultato alla fine dell'anno così composto sulla base delle percentuali di EBIT, Acronimo di Earnings Before Interests and Taxes corrisponde all'utile operativo netto di una società, ottenute nell'esercizio:

EBIT/ FATTURATO	PREMIO
fino al 6%	€ 460,00
7%	€ 550,00
8%	€ 550,00
9%	€ 550,00
10%	€ 550,00
11%	€ 650,00
12%	€ 695,00
13%	€ 740,00
14%	€ 785,00
15%	€ 830,00
16%	€ 935,00
17%	€ 985,00
18%	€ 1.035,00
19%	€ 1.085,00
20%	€ 1.135,00
21%	€ 1.185,00
22%	€ 1.235,00
23%	€ 1.285,00
24%	€ 1.335,00
25%	€ 1.385,00

Modalità di erogazione

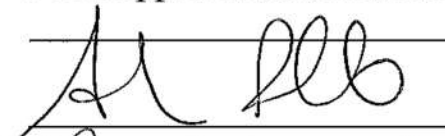
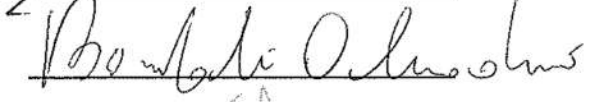
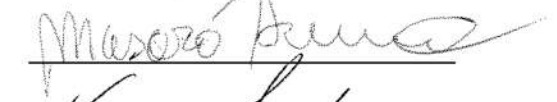

Il premio di risultato sarà erogato a tutti i dipendenti, con esclusione dei Dirigenti, con le seguenti modalità:

- Sarà erogato ai lavoratori assunti in corso d'anno ed il premio sarà riconosciuto proporzionalmente ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento, considerando come mese lavorato quello superiore ai 15 giorni di calendario di presenza in azienda.
- Ai lavoratori part/time il premio sarà riproporzionato.
- Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato il premio sarà riconosciuto proporzionalmente ai mesi in forza all'Azienda.
- I dipendenti assenti per servizio militare avranno diritto al premio di risultato solo in caso di rientro in azienda al congedo e solo per i mesi effettivamente lavorati.
- Ai lavoratori somministrati sarà riconosciuto proporzionalmente ai mesi in forza all'Azienda nell'anno di riferimento.
- L'erogazione avverrà con il mese di giugno dell'anno successivo.
- Ai lavoratori dimessi in corso d'anno verrà riconosciuto il premio di risultato in base ai mesi effettivi lavorati in Azienda (mesi/12) sulla base del valore di premio dell'anno precedente.


Vapor Europe Srl
 P&I Azienda
 Information Technology
 (Dr. Andrea Gatti)


Vapor Europe Srl
 Amministratore Delegato
 (Ing. Gian Franco Gozzi)
 Gian Franco Gozzi

Per i rappresentanti Sindacali



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

