

**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 30/12/2011, presso la sede di Confindustria Modena, tra la Direzione Aziendale della ditta LAMP SAN PROSPERO SPA e la R.S.U. dell'azienda medesima, assistita da FEMCA-CISL e FILCTEM-CGIL, si è tenuto un incontro nel corso del quale si è convenuto quanto segue.

**RELAZIONI INDUSTRIALI**

Nel riconfermare l'efficacia di un modello di relazioni industriali basato sulla massima trasparenza le parti concordano, ad integrazione di quanto previsto dal Verbale di accordo 21.12.2007, di effettuare un incontro con cadenza semestrale, o comunque a richiesta di una delle parti

In tali incontri, l'Azienda fornirà informazioni, con cadenza semestrale, o su richiesta di una delle parti, relativamente a:

- andamento economico: fatturato e indicatori di bilancio consuntivi
- eventuali variazioni compagine societaria
- internazionalizzazioni con particolare riferimento ai livelli occupazionali
- esternalizzazioni ed appalti
- volumi di produzione suddivisi per linee di prodotto,
- organizzazione del lavoro
- andamento occupazionale: contratti a termine e contratti di inserimento/reinserimento, contratti in somministrazione di manodopera, contratti atipici;
- orario di lavoro con particolare riferimento al ricorso al lavoro supplementare – straordinario ed a lavoro a turni;
- programmi di investimento ed innovazione tecnologica realizzata e/o in previsione;
- programmi di formazione e riqualificazione professionale.

**APPALTI**

Coerentemente con le logiche di trasparenza e tutela contrattuale dei lavoratori l'azienda vigilerà, nel rispetto delle normative vigenti, le condizioni lavorative e contrattuali dei lavoratori in rete. L'azienda secondo quanto previsto dalle normative vigenti, consentirà agli RLSSA la presa visione del DUVRI su loro richiesta.

**AMBIENTE E SICUREZZA:**

Le Parti riconoscono che la tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente sono elementi essenziali che devono essere oggetto di un continuo miglioramento nell'ambito di una strategia complessiva di sviluppo sostenibile in tali materie si fa espresso rinvio a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti anche con particolare riferimento all'agibilità ed al coinvolgimento del/gli RLSSA.

La formazione dei lavoratori e degli RLSSA è ritenuta dalle parti, qualificante per conseguire gli obiettivi sopra richiamati. In tale ambito, gli incontri tra Azienda, RLSSA e medico competente nei singoli siti, già previsti dalle norme legislative e ribaditi dal CCNL, oltre ad essere occasione di verifica delle iniziative in tema di salute – sicurezza – ambiente, sono un momento di confronto riguardo le proposte formative per i lavoratori sulle tematiche di ambiente e sicurezza.

*(Handwritten signatures and initials)*

**PART-TIME**

Fermo restando il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato e dalla normativa vigente, la Direzione Aziendale valuterà le richieste di trasformazioni di rapporti di lavoro da full time a part time, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

**MENSA**

A far data dal 1/02/2012 il valore del pasto a carico azienda verrà aumentato di € 0,50; un ulteriore aumento di € 0,50 decorrerà dal 1/07/2013.

**CONSERVAZIONE DEL POSTO:**

Una volta all'anno l'azienda, su richiesta dell'interessato, procederà ad informare il lavoratore sul periodo di comporto per malattia.

**PREMIO DI RISULTATO**

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL vigente le parti hanno fissato le condizioni per la corresponsione del salario variabile che sarà corrisposto per il periodo di vigenza del presente accordo, rinnovando in tal modo il salario variabile già istituito nelle scorse trattative dopo aver tenuto conto delle nuove esigenze oggettive nel frattempo venutesi a creare.

Tale premio, teso al miglioramento e alla crescita della competitività dell'azienda, sarà direttamente legato alla realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti e sarà per sua natura variabile in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il valore del suddetto premio sarà determinato in relazione ai risultati conseguiti in base al parametro di seguito specificato:

$$- IR = ( MOL / Fatturato ) \times 100$$

MOL = Margine Operativo Lordo quale risulta dal bilancio di esercizio relativo all'anno di maturazione del premio

FATTURATO = Ricavato delle vendite

N.B. Dal calcolo del MOL verranno esclusi gli affitti passivi immobiliari intercompany ( Lamp San Prospero Spa , Officine Farmaceutiche Spa e Plastic Company SpA ).

A fronte di debita documentazione, l'azione riconoscerà al personale femminile 4 ore annue di permessi retribuiti, anche frazionabili, per l'effettuazione di visite citologiche (Pap Test, Mammografie).

Tale beneficio, sarà esteso anche al personale maschile ultraquarantasettenne per effettuazione di visite di prevenzione delle malattie oncologiche.

**FORMAZIONE**

Le parti, premesso quanto previsto dalla normativa legislativa vigente, dagli accordi interconfederali e dal Contratto Collettivo Nazionale in materia di Formazione, riconoscono concordemente l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane ai fini dell'adeguamento alle innovazioni tecnologiche ed organizzative della struttura aziendale. In coerenza con gli obiettivi e le strategie aziendali la formazione professionale si rivela una componente nevralgica per il perseguimento e la realizzazione di una maggiore produttività, redditività e competitività aziendale.

**Formazione Individuale:**

L'azienda, fatte salvo oggettive esigenze tecnico - produttive, valuterà con la massima attenzione la richiesta da parte del lavoratore di utilizzare le 150 ore, attualmente previste dal CCNL, per tutte quelle situazioni che prevedono la possibilità, per il lavoratore, di frequentare corsi di formazione atti a migliorare la propria cultura individuale e/o professionale, così come previsto dal CCNL Gomma Plastica Industria.

In questo contesto i programmi formativi aziendali e le relative modalità di attuazione, saranno oggetto di confronto e verifica con le RSU aziendali; inoltre l'azienda valuterà eventuali proposte avanzate dalla RSU.

I progetti formativi saranno svolti preferibilmente all'interno del normale orario lavorativo.

**INQUADRAMENTO**

Una volta all'anno, si procederà ad un incontro tra la Direzione Aziendale e la RSU al fine di esaminare le evoluzioni delle figure professionali in Azienda. In tale incontro, su specifici casi segnalati dalla R.S.U. e tenendo conto delle innovazioni organizzative tecnologiche e delle eventuali nuove figure professionali, l'azienda verificherà l'inquadramento, alla luce del particolare contenuto professionale. Nell'incontro annuale l'azienda fornirà altresì dati aggregati circa la composizione dell'organico aziendale.

**MERCATO DEL LAVORO**

Nell'ottica di una valorizzazione e capitalizzazione degli investimenti in risorse umane, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato continuerà ad essere la modalità tipica di assunzione dell'azienda e prioritario nell'organico aziendale.

Nel caso di esigenze specifiche che suggeriscano diverse modalità contrattuali, quali il contratto a tempo determinato e/o di somministrazione di manodopera a tempo determinato, l'azienda ne darà comunicazione alle RSU.

La direzione aziendale comunicherà di norma, ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione di manodopera, con almeno 15 giorni di preavviso, l'eventuale prosecuzione del rapporto di lavoro/missione.

I valori economici del premio sono riferiti sempre alle categorie G-H-I e saranno proporzionati per le altre categorie come previsto dalla tabella seguente:

INQUADRAMENTO	% PDR
G-H-I	100
F	109
E	116
D	126
C	127
B	129
A	130
Q	140

Le parti concordano di effettuare di norma incontri trimestrali o comunque su richiesta di una delle parti, allo scopo di monitorare l'andamento dell'obiettivo sopra definito.

#### Premio variabile aggiuntivo

In aggiunta a quanto sopra le parti definiscono il riconoscimento di un importo aggiuntivo legato alla presenza come da tabella seguente.

N. ORE DI ASSENZA*	PREMIO € lordi
0	350
1-24	300
25-39	250
40-78	200
79-118	150
119 e oltre	0

\*) Per ore di assenza si intendono quelle dovute a malattia (con esclusione di quelle dovute a patologie oncologiche ed a ricovero ospedaliero), infortunio in itinere, permesso non retribuito e assenze ingiustificate.

Il premio variabile aggiuntivo verrà erogato ai lavoratori con la retribuzione relativa al mese di Giugno o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno.

In caso di assunzione o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare il risultato del salario variabile eventualmente spettante sarà proporzionalmente rapportato. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Gli obiettivi e i correlati importi di premio per gli anni 2011, 2012 e 2013 sono evidenziati nella seguente tabella:

I.R. %	Premio 2011 € lordi	Premio 2012 € lordi	Premio 2013 € lordi
6,5	350	365	375
7,0	375	390	400
7,5	395	410	420
8,0	525	540	550
8,5	575	590	600
9,0	625	640	650
9,5	650	675	700
10,0	700	725	750
10,5	750	775	800
11,0	800	825	850
11,5	850	875	900
12,0	925	960	1.000
12,5	1.000	1.050	1.100
13 e oltre	1.075	1.135	1.200

#### Modalità di maturazione ed erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato secondo le seguenti modalità: anticipo pari ad euro 300.00 con la retribuzione relativa al mese di Febbraio ed il saldo con la retribuzione relativa al mese di Giugno, entrambi gli importi saranno corrisposti nell'anno successivo a quello di riferimento.

La maturazione del premio di risultato decorre dal 1° Gennaio al 31 Dicembre di ogni esercizio e viene riconosciuto in ragione dei dodicesimi corrispondenti ai mesi di effettiva prestazione lavorativa computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni. A tal fine sono equiparati ad effettiva prestazione lavorativa quelle assenze dal servizio per le quali sia previsto per Legge o per contratto il diritto alla conservazione del posto di lavoro che abbiano copertura economica e/o contributiva.

Ai lavoratori assunti in corso d'anno il premio sarà riconosciuto proporzionalmente ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento in tali casi, la frazione del mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Ai lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso dell'anno il premio verrà liquidato in proporzione ai mesi lavorati tenendo come riferimento l'importo dell'anno precedente. Anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la frazione del mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Resta espressamente inteso che il premio di partecipazione spetta al personale assunto con contratto a tempo determinato e / o proveniente da agenzie di lavoro interinale proporzionalmente alla durata del contratto con anzianità aziendale di almeno 4 mesi anche non consecutivi.

Il suddetto premio è già comprensivo dell'incidenza del medesimo su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e non incide sul calcolo del trattamento di fine rapporto.

Gli obiettivi potranno essere oggetto di nuovo confronto in relazione a variazioni di assetto produttivo, quali ad esempio: acquisizione o cessione o affitto di unità produttiva o modifiche strutturali del processo produttivo; in tale ambito le parti, potranno concordare modifiche ai parametri di riferimento in rapporto alle mutate strategie aziendali ed ai conseguenti nuovi obiettivi / programmi. Tali modifiche entreranno in vigore previo accordo scritto.

## ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO DEL 30/12/2011

**Maggiorazione media turnisti**

Fermo restando il riconoscimento per tutti i lavoratori che prestano l'attività lavorativa su turni giornalieri delle indennità previste dal CCNL Gomma Plastica Industria nonché dalla contrattazione Aziendale, a decorrere dal 1 Gennaio 2011, ai fini di quanto previsto dall'articolo 14 CCNL Gomma Plastica Industria in tema di maggiorazione media per gli addetti ai turni avvicendati, saranno considerati "normalmente in turno" i lavoratori adibiti agli stessi per almeno 1100 ore annue.

**Verifica Inquadramento**

Nell'ambito della vigenza contrattuale, le parti si impegnano a verificare le effettive competenze e mansioni dei dipendenti. Ove emergessero mansioni non riconducibili alle declaratorie previste nel CCNL Gomma Plastica Industria le parti si incontreranno per definire eventuali nuovi profili professionali.

**Previdenza Complementare**

A decorre dal 1/1/2013, per i lavoratori iscritti al fondo di previdenza complementare di categoria che ne facessero richiesta scritta, sarà possibile versare un'aliquota aggiuntiva a quanto previsto dal CCNL Gomma Plastica Industria pari allo 0,09% della retribuzione utile al TFR, a fronte dell'esercizio di tale facoltà l'azienda verserà un ulteriore contributo a proprio carico di pari aliquota (0,09%).

**Formazione fuori orario di lavoro**

Nell'ipotesi che i progetti formativi siano svolti oltre il normale orario lavorativo l'azienda darà corso al pagamento di tutte le ore necessarie al completamento del corso maggiorate della percentuale prevista per il lavoro straordinario.

Letto, confermato e sottoscritto.

P. la LAMP SAN. PROSPERO SPA

P. la R.S.U.

Resta espressamente inteso che il premio di partecipazione spetta al personale assunto con contratto a tempo determinato e / o proveniente da agenzie di lavoro interinale proporzionalmente alla durata del contratto con anzianità aziendale di almeno 4 mesi anche non consecutivi.

**DURATA E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA:**

Il presente accordo decorrerà dal 1 Gennaio 2011 ed avrà durata triennale e si intenderà integralmente rinnovato di anno in anno fatto salvo esplicita disdetta da comunicare con almeno quattro mesi di anticipo rispetto alla scadenza.

Per tutto quanto non espressamente previsto si rimanda alla normative contrattuali e legislative vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

P. la LAMP SAN PROSPERO SPA

P. la R.S.U.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

P. CONFINDUSTRIA MODENA

P. FEMCA-CISL

*[Signature]*

*[Signature]*

P. FILCTEM - CGIL

*[Signature]*