

**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 prioritario nell'organico aziendale.

**Ambiente e sicurezza del lavoro**  
 Relativamente all'ambiente di lavoro e sicurezza dei lavoratori si fa espresso richiamo a quanto previsto dal Digs 81/2009 nonché dagli Accordi interconfederali in materia ed al CNL con particolare riferimento all'agibilità del RLSSA.

**Organizzazione del lavoro e Formazione**  
 L'Azienda, nel sottolineare il ruolo strategico della formazione a supporto dello sviluppo aziendale, conferma la propria disponibilità ad un preventivo incontro informativo da effettuarsi annualmente a livello aziendale tra direzione e RSU sui programmi di formazione; in tale incontro la RSU potrà presentare alla direzione eventuali proposte in merito alle necessità formative.  
 L'Azienda si dichiara disponibile ad esporre l'organigramma aziendale curandone l'aggiornamento.

L'azienda consegnerà alla RSU copia del bilancio civilistico depositato.

- andamento economico e produttivo dell'Azienda;
- situazione dei mercati in cui l'Azienda opera;
- organizzazione del lavoro anche con riferimento ai livelli occupazionali ed alle relative tipologie contrattuali;
- orario di lavoro con riferimento al ricorso al lavoro straordinario
- ambiente di lavoro e sicurezza;
- investimenti effettuati e previsti, anche in relazione all'introduzione di nuove tecnologie.

Le parti, fermo restando i rispettivi ruoli e le specifiche autonomie, confermano la volontà di rafforzare e migliorare l'applicazione del sistema di relazioni industriali previsto nei precedenti accordi.  
 Pertanto, a livello aziendale, di norma annualmente o a richiesta di una delle Parti, si procederà ad un incontro per scambiarsi elementi informativi sui seguenti argomenti:

**Relazioni industriali**  
 Il giorno 14/05/2012, presso la sede di Confindustria Modena, tra la N=C=O SRL, assistita da Confindustria Modena, e la RSU della medesima azienda, assistita dalla FILCTEM-CGIL E FEMCA-CISL di Modena, si è convenuto quanto segue.

## VERBALE DI ACCORDO

$$\text{I.R.} = \frac{\text{FATTURATO}}{\text{MOL}} \times \%$$

Tutto ciò premesso, l'indice I.R. sarà calcolato con la seguente formula:

> **FATTURATO** = ricavato delle vendite;

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

Premesso che:

(indicatore I.R.).

risultato variabile annuo uguale legato al miglioramento della redditività aziendale decorre dal 1 gennaio 2012 e per gli anni 2013 e 2014 viene istituito un premio di Con riferimento a quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello, a **Premio di partecipazione (PDP)**

Test, Mammografie).

A fronte di debita documentazione, l'azienda riconoscerà al personale femminile 4 ore annue di permessi retribuiti, anche frazionabili, per l'effettuazione di visite citologiche (Pap **Visite specialistiche**

dal 1/1/2014.

A decorrere dal 1/1/2012 il valore del buono pasto è pari a € 3,50 e sarà elevato ad € 4,50 **Buono Pasto**

verifica.

Di norma nei mesi di giugno e novembre di ogni anno si provvederà, previo apposito incontro con la R.S.U., alla definizione del calendario feriale collettivo estivo e invernale; resta inteso che eventuali situazioni contingenti potranno comportare ulteriori incontri di **Calendario ferie**

La Direzione Aziendale valuterà le richieste di trasformazioni di rapporti di lavoro da full time a part time, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, nel limite massimo del 6% dell'organico aziendale. **Part-time**

L'Azienda, nel caso di necessità di trasformazione di contratti atipici e/o a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, privilegerà a parità di professionalità espressa e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative il personale di maggior anzianità di prestazione maturata in azienda.

Di norma semestralmente o a richiesta di una delle Parti, a livello aziendale, si procederà ad un incontro informativo sull'andamento di massima dell'indicatore. In caso di

il premio di partecipazione è omnicomprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti derivanti da legge e/o da contratto, e non avrà incidenza sul TFR.

Per i lavoratori Part Time il premio verrà riproporzionato in base alla percentuale di riduzione dell'orario.

Al personale assunto a tempo determinato o proveniente da agenzie di somministrazione, solo nel caso in cui il rapporto abbia una durata superiore a 6 mesi, verrà liquidata a titolo di premio di partecipazione una somma calcolata sulla base del risultato economico dell'anno precedente e rapportata ai mesi di servizio prestato.

A tutti i lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio di partecipazione sarà corrisposto in proporzione ai mesi effettivamente lavorati intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni sulla base del Premio erogato per l'anno precedente.

Tutti i lavoratori che iniziano il rapporto di lavoro in corso d'anno riceveranno un importo riproporzionato ai mesi di effettivo lavoro intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per assenze si intendono esclusivamente le ore d'assenza dal lavoro dovute a malattie, infortuni in itinere ed a congedi parentali post maternità (ex maternità facoltativa).

per assenze fino al 2%	110% del premio
per assenze dal 2,1% al 4%	100% del premio
per assenze dal 4,1% al 5%	75% del premio
per assenze dal 5,1% al 10%	50% del premio
per assenze oltre il 10%	35% del premio

Il premio di partecipazione verrà erogato, a consuntivo, con il pagamento della retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione e previa applicazione di un coefficiente di ridistribuzione legato alle assenze rispetto alle ore lavorabili dell'anno così determinato:

Indice I.R. almeno pari a:	Ammontare lordo annuo
18,00%	€ 350
22,00%	€ 420
22,50%	€ 460
23,00%	€ 500
25,00%	€ 600

Pertanto, il premio, legato all'andamento dell'indice I.R., relativo all'anno di maturazione sarà corrisposto con riferimento alla tabella di seguito riportata:

modificazioni significative del contesto tecnologico, organizzativo e/o commerciale che possano eventualmente influire sull'indicatore sopra individuato le parti potranno incontrarsi per valutarne l'impatto.

**Durata**

Il presente accordo scadrà il 31/12/2014 e si intenderà integralmente prorogato di anno in anno fino alla sottoscrizione di nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Azienda



p. la R.S.U.



p. Confindustria Modena



p. le OO.SS.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it