

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 dicembre 2012 presso Confindustria Modena tra la O.M.G. DI MESSIERI ODOARDO E C. SpA assistita da Confindustria Modena, nella persona del dott. Andrea laticci e la RSU dell'azienda medesima assistita da dalla FIM-CISL, nella persona del sig. Carlo De Rosa e la FIOM-CGIL, nella persona del sig. Simone Selmi di Modena si e' convenuto un ipotesi di accordo sul contratto integrativo di 2° livello, secondo i punti di seguito indicati:

Relazioni Industriali

DA NON FARE MODIFICARE

Al fine di ottimizzare le relazioni industriali tra la OMG e la R. S.U. , in un contesto fondato sul diverso ruolo e sulle specifiche autonomie decisionali ed operative dell' Azienda e delle RSU , le parti convergono di rafforzare e migliorare quanto attualmente previsto dalla vigente procedura relazionale .

Allo scopo di valorizzare il rapporto mediante costanti approfondimenti , tenuto conto che tale metodologia rappresenta il migliore strumento per favorire una più' approfondita e puntuale conoscenza dell' insieme delle problematiche e delle necessità' della impresa , in un ottica finalizzata a prevenire occasioni di conflitto ed a favore di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori si conviene quanto segue :

Due volte all'anno, di norme nei mesi di Marzo e Settembre, le parti firmatarie del presente accordo s'incontreranno per discutere i seguenti argomenti :

- a) FABBISOGNI OCCUPAZIONALI
- b) SITUAZIONE DI MERCATO
- c) INFORMAZIONI SUI PIANI DI INVESTIMENTO
- d) EVOLUZIONI ORGANIZZATIVE
- e) PREVISIONI DI PRODUZIONE

*FABBRICAZIONE 650.000.000
VII € 30.000.000*

Mercato del Lavoro

ASSUNZIONI DI 1° LIVELLO

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.

L'Azienda si impegna ad informare la RSU sulle assunzioni di carattere temporaneo effettuate ai sensi di legge.

In caso di necessità di personale a tempo indeterminato l'Azienda valuterà l'inserimento di dipendenti che abbiano maturato una presenza in azienda in periodi precedenti in analoghe mansioni ed acquisito una comprovata professionalità. A tal fine la stessa RSU potrà sottoporre singoli casi al fine della stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Formazione

Le parti, riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dell'adeguamento della struttura occupazionale alle modificazioni tecnologiche ed organizzative, ed è funzionale al perseguimento ad alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale. In tale senso,

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTERA DEL SINDACATO STRUTTURATA DI MISURE
AZIONI BASE DI PROVAZIONE INCONNE SU UN UNICO OBIETTIVO
assumono un ruolo fondamentale gli interventi di formazione professionale e di
riqualificazione dei lavoratori che l'Azienda intenderà implementare al fine di:

- porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa;
- rispondere alla necessità di aggiornare con continuità i lavoratori.

In tal senso le parti s'incontreranno due volte all'anno, a fronte della presentazione sia da parte aziendale sia da parte della RSU, almeno 15 giorni prima, di un ordine del giorno su tematiche d'interesse concernenti la formazione in Azienda. Al termine di ciascun incontro verrà redatto un verbale con specifico resoconto condiviso.

1) * Premio di risultato

Con riferimento a quanto previsto in materia dal precedente accordo aziendale del 18/07/02, viene confermata l'impostazione di un premio di risultato legato al conseguimento di obiettivi di miglioramento ed ottimizzazione dell'efficienza aziendale e della qualità del prodotto in base agli indicatori sotto riportati. Il premio decorre dall'1/1/2013 e avrà valenza anche per gli anni 2014, 2015 e 2016.

Il premio di risultato sarà determinato in base a due indicatori:

- A) PRODUTTIVITA':** (I.P.) - peso 50% del premio
- B) QUALITA':** (I.Q.) articolato su due parametri:
- scarti esterni (S.E.) - peso 20% del premio
 - scarti interni (S.I.) - peso 30% del premio

A) L'indice di produttività (I.P.) è dato dal rapporto:

$$\frac{\text{tempo di produzione calcolato (T.P.C.)}}{\text{tempo impiegato (T.I.)}} \times 100$$

dove T.P.C. è dato dalla somma di T.M. + T.C.S. + T.C.I.

T.M. = tempo macchina (tempo ciclo previsto dal programma)

T.C.S. = tempo di carico e scarico rilevato

T.C.I. = tempo di collaudo pezzo + tempo imprevisti stabilito 10% medio

dove T.I. è dato dal tempo impiegato (rapporto ore prodotte/pezzi prodotti) rilevato attraverso le schede prodotto.

B) I parametri dell'indicatore di qualità (I.Q.) sono due percentuali:

I.Q. - S.E. (% di scarto esterno da cliente)

I.Q. - S.I. (% di scarto interno)

8
9.25
AW
3 min
AW
DB

RW PS (signature)

L'indice I.Q. - S.E. è dato dal rapporto:

$$\text{I.Q. - S.E.} = \frac{\text{pezzi scartati da cliente}}{\text{pezzi consegnati}} \times 100$$

L'indice I.Q. - S.I. è dato dal rapporto:

$$\text{I.Q. - S.I.} = \frac{\text{pezzi risultati di scarto}}{\text{pezzi prodotti}} \times 100$$

900 +
330 -
570

Questo indice viene rilevato attraverso le schede prodotto e calcolato mensilmente.

Il premio verrà erogato in base alla seguente tabella per il periodo di vigenza del contratto:

I.P 50%		S.E 20%		S.I 30%	
Indice %	Importo €	Indice %	Importo €	Indice %	Importo €
75%	350,00	0,25	140,00	0,50	210,00
78%	450,00	0,22	167,50	0,47	270,00
80%	550,00	0,19	220,00	0,44	330,00
82%	650,00	0,16	260,00	0,41	380,00
84%	750,00	0,14	300,00	0,38	450,00
85%	800,00				
86%	900,00	0,12	360,00	0,35	540,00
88%	1050,00	0,10	420,00	0,32	630,00
90%	1300,00	0,08	520,00	0,29	780,00

100%
35 33 32

= 330
= 500
= 200
200

Gli importi della tabella sono da intendersi lordi e parametrati al 4° livello.

L'erogazione dei premi I.P. e I.Q. ,uguali per tutti gli anni di vigenza del presente accordo, avverrà con il pagamento della retribuzione relativa al mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione e con un anticipo pari a Euro 800,00 lordi che verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno di maturazione.

Il premio deve considerarsi comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti, derivanti da legge e/o da contratto, e avrà incidenza sul TFR.

Per i dimessi in corso d'anno i premi I.P. e I.Q. saranno erogati in dodicesimi sulla base dei risultati dell'anno precedente, mentre per gli assunti in corso d'anno verranno presi a riferimento in dodicesimi i risultati dell'anno in corso.

Ru me Vb

Ai lavoratori provenienti da agenzie di somministrazione verrà liquidata a titolo di premio di risultato una somma calcolata sulla base del risultato economico dell'anno precedente e rapportata ai mesi di servizio prestato.

Analisi dell'andamento del PDR

Le parti valuteranno, di norma mensilmente e comunque su richiesta della RSU o dell'Azienda, l'andamento degli indici del premio di risultato. Eventuali evoluzioni significative sotto l'aspetto tecnologico e/o organizzativo, tali da impattare sugli indicatori del PDR, saranno discusse in tali incontri.

DURATA

Il contratto avrà validità a decorrere dal 1 gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

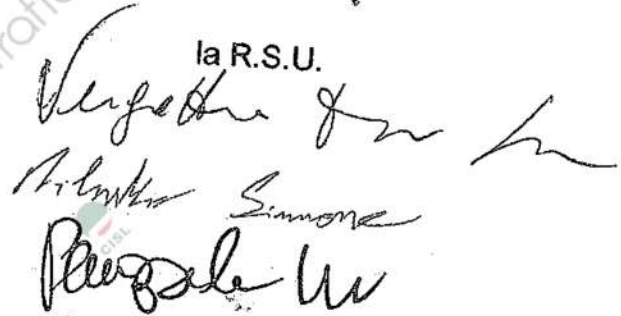
p. O.M.G. Spa



p. Confindustria Modena



la R.S.U.



p. OO.SS.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it