

Ipotesi di Verbale di Accordo

A seguito della presentazione, in data 11 giugno 2015 da parte delle RSU e delle OO.SS. della piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, ed alla luce del Piano di ristrutturazione aziendale che ha visto il trasferimento di impianti e macchinari, nonché di personale dallo stabilimento di Valsamoggia a quello di Finale Emilia tra la Direzione aziendale di Titan Italia Spa, rappresentata da Salvatore Del Core, assistita da Confindustria Modena e Unindustria Bologna rappresentate rispettivamente dal Dr. Gradellini Simone, Dr.ssa Poli Elena e dal Dr. Scarascia Guido, e la R.S.U. di Finale Emilia, assistita da FIM-FIOM-UILM di Modena rispettivamente rappresentate da Gamba Alessandro, Cambi Alessandro e Zanetti Alberto, si è convenuto quanto segue:

Relazioni sindacali ed informazioni

Alla luce del Piano di ristrutturazione aziendale e degli interventi sopracitati, si rende necessario definire un sistema di relazioni sindacali che tiene conto degli assetti occupazionali dei due stabilimenti. Tale sistema di relazioni prevede, che il numero dei componenti della RSU, convenzionalmente, vista la situazione pregressa, sarà complessivamente pari a 9, di cui n. 7 per lo stabilimento di Finale Emilia e n. 2 per quello di Valsamoggia.

Inoltre, viene definito un regime transitorio in virtù del quale, fino a rinnovo delle prossime RSU, l'azienda riconosce per lo stabilimento di Finale Emilia tutti i delegati attualmente componenti le RSU dei due stabilimenti, quindi anche i componenti delle RSU trasferendi dallo stabilimento di Valsamoggia, fermo restando il monte ore complessivo dei permessi sindacali sulla base del personale in forza a Finale Emilia.

Il modello partecipativo e negoziale sino ad oggi attuato, nel pieno riconoscimento e rispetto dei propri ruoli, ha agevolato un costante flusso d'informazioni inerente a tematiche rilevanti nell'ambito del complesso aziendale ed ha consentito anche il superamento di fasi critiche.

A tal fine l'azienda, di norma entro il mese di giugno di ogni anno, possibilmente anche dopo il bilancio depositato, fornirà informazioni in via consuntiva e preventiva sulle tematiche inerenti le seguenti materie:

→ mercato;

- andamento economico e produttivo;
- investimenti;
- organici;
- analisi delle ore lavorate, ore perse e relative cause;
- Ambiente di lavoro/Sicurezza;

Si conferma inoltre l'incontro con cadenza quindicinale tra RSU e Capo-officina che avrà come contenuto lo stato di avanzamento delle attività produttive.

Infine, entro il mese di Aprile di ogni anno la Direzione Aziendale presenterà alle Rsu il piano ferie ai fini del previsto esame congiunto.

Permessi sindacali : quantità ed utilizzo

Di seguito le motivazioni che disciplinano l'utilizzo dei permessi sindacali (PS), e le relative attribuzioni a carico azienda oppure dal monte ore sindacale la cui quantità è definita come segue : 4 ore di PS per ciascun dipendente in forza al 1° gennaio dell'esercizio.

MOTIVAZIONE	PERMESSI A CARICO
Incontri individuali (Es. contestazioni disciplinari, provvedimenti disciplinari ecc.)	Monte ore sindacale
Attività OO.SS. (Corsi formativi sindacali, iniziative sindacali, coordinamento RSU, elaborazioni per rinnovo contratti aziendali)	Monte ore sindacale
Esami congiunti (attivazione di ammortizzatori sociali, piano ferie, piani formativi)	Carico Azienda
Incontri dedicati (Es. con RLS per informativa stato avanzamento piano miglioramento, RSU per informative su situazione economico/finanziaria/produttiva aziendale, utilizzo ammortizzatori sociali)	Carico Azienda

Commissioni dedicate (Es. rinnovo piattaforma aziendale/verifica parametri premi aziendali)	Metà a carico Azienda, metà dal monte ore RSU
---	---

L'utilizzo dei PS come sopra definiti prevede l'onere della preventiva comunicazione al proprio responsabile e le relative "timbrature" di inizio e fine dell'attività sindacale.

Diritti individuali

Permessi per visite mediche

A fronte di eventuali visite mediche specialistiche e accertamenti sanitari, effettuate dal lavoratore dipendente, vengono concesse n. 20 ore massime di permessi annui retribuiti, comprensive del tempo necessario per raggiungere la sede dove verrà effettuata la visita specialistica (tempo di andata e ritorno).

Il dipendente deve a tal fine produrre, a giustificazione dell'assenza, un' apposita dichiarazione, timbrata e firmata dell'Ente sanitario o del medico, nella quale deve essere specificata la durata della prestazione sanitaria (dalle ore .. alle ore ..).

L'azienda si rende comunque disponibile, previa presentazione di apposita documentazione relativa alla grave patologia, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. d) del D.M. 278/2000 e nel rispetto dell'art. 5 della Legge 300/70, a valutare e concedere permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti al precedente paragrafo 1.

Permessi religiosi

L'Azienda, a fronte di richieste avanzate con un preavviso di almeno 15 gg, valuterà la concessione, nella normale percentuale di assenza ed in presenza di ferie/par maturati, giorni di ferie/par, in occasione di rilevanti festività religiose, ferme restando le esigenze tecnico produttive e/o organizzative. In ogni caso l'Azienda darà una risposta in merito entro 5 giorni dalla richiesta avanzata dal lavoratore.



Previdenza complementare

L'Azienda, a fronte di richieste esplicite avanzate dai lavoratori, conferma la possibilità di accedere al Fondo di previdenza complementare Previlabor.

Anticipazioni T.F.R.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente, e ferme restando le ipotesi di richiesta da parte del lavoratore al Fondo di tesoreria dell'INPS, l'anticipazione del T.F.R. potrà essere richiesta, sempreché il Lavoratore abbia maturato un'anzianità aziendale di almeno 5 (cinque) anni, e per un massimo di due volte nel corso dell'intera durata del rapporto di lavoro, nella misura del 70% del valore accantonato presso il Datore di Lavoro per le seguenti motivazioni:

- Ristrutturazione prima casa del dipendente o dei suoi figli, con obbligo di presentazione di idonea, preventiva e successiva documentazione amministrativa (ad es. denuncia di inizio e fine lavori);
- spese scolastiche (dalla scuola materna all'università), per i figli con obbligo di presentazione di idonea, preventiva e successiva documentazione (ad es. pagamento tasse di iscrizione, rette, ecc.);
- spese mediche da sostenere per genitori e figli anche non a carico e non conviventi con obbligo di presentazione di idonea, preventiva e successiva documentazione (es. fatture di medici specialisti ecc.);
- per ulteriori esigenze. In questo caso, l'anticipazione può arrivare fino al 30% del Tfr maturato.

Formazione

L'Azienda conferma il ruolo strategico della formazione professionale ed in tal senso, indicativamente entro il mese di aprile di ogni anno, presenterà in apposito incontro il programma e le modalità di attuazione, nonché i profili professionali interessati all'attività formativa. Nel corso dell'incontro saranno analizzate e valutate eventuali esigenze formative presentate dalla RSU. L'azienda consegnerà poi, a ciascun lavoratore interessato al programma formativo, i certificati di avvenuta formazione.

Salute e sicurezza

L'Azienda è impegnata verso l'obiettivo del miglioramento continuo nelle attività di prevenzione infortuni e cura dell'ambiente di lavoro, anche con il contributo propositivo degli RLS. In tale contesto si conferma la disponibilità da parte dell'Azienda ad un confronto continuo per condividere interventi di miglioramento delle condizioni e degli ambienti di lavoro.

Le parti saranno costantemente impegnate affinché nei vari siti ci sia il massimo rispetto delle norme in materia di sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

Maggiorazioni turno e relative indennità

Con decorrenza 1° giugno 2016 le attuali maggiorazioni, del 20% e 30%, saranno elevate rispettivamente al 21% e al 32%, per poi passare, da gennaio 2017, al 22% e 34%.

Per le indennità turno si confermano gli attuali trattamenti previsti presso lo stabilimento di Finale Emilia.

Mensa

Si concordano verifiche periodiche sul servizio mensa. La DA, inoltre, si impegna a supportare le richieste della RSU per monitorare la qualità del servizio offerto dalle società terziste appaltatrici per la somministrazione dei pasti, ed anche in caso di eventuali nuove convenzioni da stipulare.

Decorrenza, durata e clausola di rinvio

Il presente contratto integrativo aziendale, in sostituzione dei precedenti scaduti, verrà applicato a tutti i dipendenti di Titan Italia S.p.A. dal 1° Gennaio 2016 al 31 Dicembre 2019.

La discussione sulla parte economica della contrattazione aziendale riguarderà il periodo 2017 - 2019. In tale sede verrà discussa la tematica del CRAL; nel frattempo resta ferma la preesistente situazione vigente.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato, si continuerà a far riferimento a quanto già pattuito nei precedenti accordi sottoscritti presso lo stabilimento di Finale Emilia.

p. l'Azienda

[Handwritten signature]

~~1/88/AR~~
D. Antonio Albi

p. la RSU

[Handwritten signature]
Bocell Paolo {SU COBAS}
Werner
Marta
Giovanni
[Handwritten signature]

p. Confindustria Modena

[Handwritten signature]
Steno RR.

p. le OO.SS.

[Handwritten signature]
Alessandro
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

p. Unindustria Bologna

[Handwritten signature]

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

