

# IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 21/10/2015, presso Confindustria Modena, tra la Mallinckrodt Dar S.R.L. assistita da Confindustria Modena e la RSU dell'azienda medesima assistita da Filitem-Cgil e Femca-Cisl, si e' convenuto quanto segue.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel quadro del costruttivo spirito delle relazioni industriali in essere si conferma quanto previsto nei precedenti accordi aziendali ed in particolare il doppio livello di confronto come di seguito illustrato:

### 1° Livello

Questo livello avrà il compito di affrontare gli aspetti connessi alle strategie aziendali e si riunirà di norma con cadenza annuale, o su richiesta di una delle parti, più specificatamente verranno affrontate in particolare le tematiche connesse alle seguenti materie:

- andamento economico (riferimento dati di bilancio);
- piani di investimento;
- evoluzione del prodotto;
- situazione di mercato;
- eventuali appalti e/o esternalizzazioni e ricadute occupazionali;
- situazione occupazionale.

Stante l'importanza dei temi, tale incontro verrà effettuato con la presenza delle OO.SS. esterne e di Confindustria Modena, e sarà soggetto al vincolo della massima riservatezza.

### 2° Livello

Saranno attivati, di norma con cadenza quadrimestrale o su richiesta di una delle parti, incontri tra direzione aziendale e la RSU su:

- ambiente di lavoro,
- mobilità aziendale,
- regimi di orario e/o flessibilità,
- andamento dei livelli occupazionali con particolare riferimento alle tipologie contrattuali,
- inquadramento professionale,
- formazione,
- eventuali ulteriori problematiche relative all'organizzazione del lavoro

## APPALTI

In caso di affidamento in appalto di servizi attualmente svolti internamente, l'azienda monitorerà, nel rispetto delle normative vigenti, le condizioni lavorative e contrattuali dei lavoratori operanti azienda anche con riferimento al CCNL applicato

*Handwritten notes and signatures:*

Assoc. Rag. Sph...  
 Cisl, Cigra...  
 Maria...  
 Anna...  
 [Signatures]

**FORMAZIONE**

Con riferimento a quanto previsto dall'art.43 del vigente CCNL per i lavoratori studenti di cui al paragrafo A) i permessi non retribuiti per studio sono elevati nelle seguenti misure:

- a) studenti universitari: 30 giorni all'anno
- b) studenti scuole secondarie e professionali: 20 giorni annui elevati a 30 in occasione del diploma

**FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO**

Fermo restando quanto previsto dai precedenti accordi aziendali si conviene che per le ore di flessibilità effettuate, a decorrere dal 01 Gennaio 2016 il trattamento economico sarà ragguagliato ai seguenti importi:

Per i lavoratori giornalieri, l'indennità oraria per ogni turno di flessibilità effettuata dal lunedì al venerdì sarà di € 4,00 lordi. *3*

Per i lavoratori addetti a doppio turno, l'indennità oraria per ogni turno di flessibilità effettuata venerdì pomeriggio sarà di € 9,00 lordi. *6*

Per i lavoratori addetti a triplo turno, l'indennità oraria per ogni turno di flessibilità effettuata venerdì notte è di € 15,00 lordi. *10*

L'indennità giornaliera, per ogni sabato prestato, dai doppi e triplo turnisti sarà pari a 27,00 € lordi.

L'indennità giornaliera, per ogni sabato prestato, nel reparto TY Care (fino a un max di 5,50 ore lavorative) sarà pari a 20,00 € lordi. *10*

Gli importi di cui sopra si intendono omnicomprensivi di tutte le incidenze su tutti gli istituti diretti e/o indiretti derivanti da legge e/o da contratto.

**ANTICIPO T.F.R.**

*Ans. Non autorizzata, livello superiore alla stessa*

In aggiunta a quanto stabilito dalle norme vigenti, ed a quanto previsto nei precedenti accordi aziendali, l'anticipo del trattamento di fine rapporto, verrà erogato anche per le seguenti casistiche:

- estinzione mutui prima casa
- spese documentate per adozioni internazionali

*Mr. M. ... fine del lavoro*

*2*

*Me*

*CRISTINA CASAR*

*Accordi. Food*

*Styaku*

**PREMIO DI RISULTATO**

Con riferimento a quanto previsto, dal vigente c.c.n.l. per l'industria della gomma e delle materie plastiche, a decorrere dall'anno fiscale FY16 e per gli anni fiscali FY17 e FY18 viene confermato un premio di risultato variabile annuo uguale per tutti i dipendenti. Il premio, sarà commisurato a indici di miglioramento della produttività, della qualità e del risultato economico operativo dello stabilimento sulla base dei seguenti parametri misurati nell'anno fiscale di riferimento.

Valore della produzione (COP)

**PRODUTTIVITA' I.P. =**

ore totali lavorate nel plant

**QUALITA'** I.Q. = Numero di reclami legati alla produzione (come da definizione Medtronic) con penalità per "Hold" e "Recall"

**REDDITIVITA'** = I.R. = differenza del risultato economico operativo dell'anno fiscale

di riferimento rispetto al Budget.

Il dato è riportato sul file conosciuto come MPE.

In relazione a quanto sopra vengono definiti i valori di premio per il FY16 come da tabelle allegate; per gli anni successivi di vigenza la parti si incontreranno per confermare i valori di riferimento degli obiettivi!

IP	valore in €
----	-------------

72	€	1,463
71	€	1,442
70	€	1,422
69	€	1,402
68	€	1,381
67	€	1,361
66	€	1,341
65	€	1,320
64	€	1,300
63	€	1,280
62	€	1,259
61	€	1,239
60	€	1,219
59	€	1,198
58	€	1,178
57	€	1,158
56	€	1,138

numero reclami	valore in €
----------------	-------------


reclami legati alla produzione	valore in €	
194	€	194
201	€	201
208	€	208
215	€	215
222	€	222
229	€	229
236	€	236
243	€	243
250	€	250
257	€	257
264	€	264
271	€	271
278	€	278
285	€	285
292	€	292
299	€	299
306	€	306

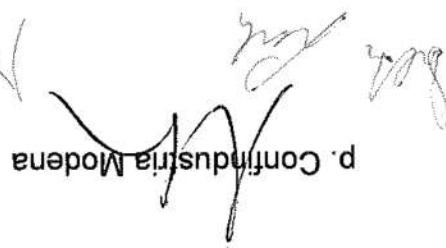
differenza su BGT	valore in €
-------------------	-------------

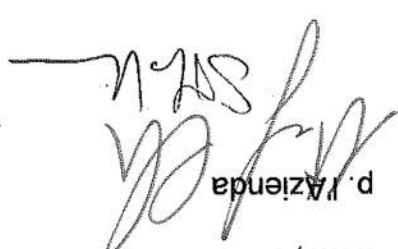
risultato economico MPE	valore in €	
920	€	400,000
905	€	350,000
890	€	300,000
875	€	250,000
860	€	200,000
845	€	150,000
830	€	100,000
815	€	50,000
800	€	budget
725	€	-50000
650	€	-100000
575	€	-150000
500	€	-200000
425	€	-250000
350	€	-300000
275	€	-350000
200	€	-400000

PENALI TA'	valore in €
HOLD	-50 €
RECALL	-100 €

*Handwritten notes and signatures:*  
 - "3" (number)  
 - "more" (text)  
 - "Cristian Casoli" (signature)  
 - "Alessandro Fedi" (signature)  
 - "Finis" (signature)  
 - "S.M.K." (signature)  
 - "Lepic" (signature)

  
 p. la R.S.U.  
 Anno 2018  
 1° maggio 2015  
 30 aprile 2018  
 p. le 00.55  
 CISL Emilia Centrale

  
 p. Confindustria Modena

  
 p. Azienda  
 Letto, confermato e sottoscritto.

Il presente accordo decorre dal 1° maggio 2015 e scadrà il 30 aprile 2018.  
 Per quanto non espressamente modificato si fa riferimento ai precedenti contratti  
 integrativi aziendali.

## SCADENZA

In presenza di eccezionali variazioni dell'assetto produttivo/organizzativo e comunque tali  
 da incidere in maniera significativa sugli obiettivi concordati, le Parti si incontreranno in  
 relazione alle modifiche intervenute.

L'andamento degli indici relativi al premio di risultato sarà oggetto di verifiche trimestrali tra  
 le parti a livello aziendale salvo richieste specifiche da parte delle RSU.  
 L'azienda mensilmente consegnerà i dati relativi all'andamento dell'indicatore di  
 produttività.

Il premio di risultato verrà erogato, con il pagamento della retribuzione relativa al mese di  
 Giugno successivo all'anno fiscale di riferimento (maggio-aprile).  
 Con la retribuzione relativa al mese di Gennaio dell'anno di maturazione verrà erogato un  
 anticipo pari a € 700,00 lordi.

Il premio di risultato sarà corrisposto anche ai lavoratori provenienti da agenzie di  
 somministrazione ovvero assunti con contratto a tempo determinato che abbiano prestato  
 attività per un periodo non inferiore a tre mesi continuativi.

Si applicherà inoltre quanto previsto dall'art. 40 punto 4 del vigente CCNL.

Ai lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio verrà liquidato in  
 ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato, intendendosi come mese intero la  
 frazione di mese superiore 15 giorni, sulla base dell'ultimo premio erogato.

I lavoratori assunti in corso d'anno, il premio verrà erogato in ragione di 1/12 per ogni  
 mese di servizio prestato, intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore  
 15 giorni sulla base dell'ultimo premio erogato.

L'importo del premio è comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti  
 previsti da leggi e/o da contratto e non avrà alcuna incidenza sul TFR.

Ogni valore non esplicitamente riportato si ricava dall'interpolazione dei due valori  
 (superiore e inferiore) in cui è compreso.

## ALLEGATO ALL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 21/10/2015

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A decorrere dal FY17 (maggio 2016) l'azienda si farà carico di sostenere per intero la contribuzione al fondo sanitario integrativo FASG&P per tutti i dipendenti a tempo indeterminato presenti in azienda.

### CONGEDO PARENTALE

Dal 1 gennaio 2016 l'azienda integrerà mensilmente l'indennità INPS per i periodi di congedo parentale (cd. maternità facoltativa) fino a raggiungere il 50% della retribuzione del dipendente.

In caso il dipendente fuisca di 6 mesi di congedo in un'unica soluzione, l'azienda offre la possibilità di usufruire di ulteriori due mesi di "congedo", consecutivamente ai primi 6, per i quali verrà erogato a carico dall'azienda il 50% della retribuzione mensile.

Tale ultima opzione dovrà essere effettuata entro lo scadere del quinto mese di congedo. I due mesi aggiuntivi di congedo, non coperti dall'INPS, saranno trattati come una aspettativa parzialmente retribuita che viene definita omnicomprensiva delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti previsti da leggi e/o da contratto e non avrà alcuna incidenza sul TFR.

### POLIFUNZIONALITA'

Le parti considerano che l'incremento delle capacità professionali di ciascun addetto, espresso anche attraverso lo svolgimento di più mansioni, costituisce un "importante valore in termini di flessibilità e capacità di fornire risposte coerenti all'evoluzione dei processi tecnologici.

Premesso che per polifunzionalità si intende la capacità di svolgere più mansioni in aree di produzione differenti, l'azienda si dichiara disponibile ad avviare un confronto, entro il primo trimestre dalla firma del presente accordo per determinare i requisiti professionali richiesti e valutare un riconoscimento in termini economici.

### AMBIENTE

Nell'ambito della reciprocità dei ruoli, l'azienda si dichiara disponibile ad avviare un confronto, tra direzione aziendale, RSPF, RLSSA ed una rappresentanza ristretta della RSU, indicativamente nel secondo trimestre dalla firma del presente accordo, per monitorare le postazioni lavorative ed i carichi di lavoro nelle aree produttive con prioritario riferimento a:

- Macchine in linea
- Lavorazioni manuali
- Flusso Ty Care
- Giostre

A seguito di tale confronto potranno essere individuate eventuali migliorie nelle condizioni di lavoro degli operatori ove possibile, soprattutto alla luce delle problematiche che derivano dall'innalzamento dell'età pensionabile. Nel caso in cui al termine della valutazione congiunta risultino possibili migliorie in termini di rotazione dei lavoratori sulle diverse postazioni, queste verranno prese in considerazione dall'azienda tenuto conto

delle esigenze di efficienza produttiva, delle professionalità già presenti in azienda in termini di conoscenza ergonomica e dei processi produttivi, nonché delle prescrizioni per la salvaguardia della salute dei lavoratori dell'area individuata.

Letto, confermato e sottoscritto.

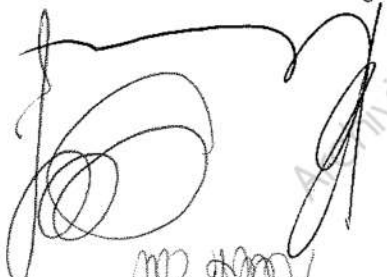
  
p. l'Azienda

p. la R.S.U.

Musac  
Bla  
Bla

Bill  
Bla

Rob  
Bla



fine  
Bla

Grilli, Ciglar  
Autore di Poq



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it