

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 01.08.2016 presso la sede della Società GLEM GAS S.p.A. in San Cesario s/P, Modena, via Modenese n. 4266, tra l'Azienda stessa rappresentata da Lorena Gargini, Direzione del personale, Cinzia Seghedoni, Amministrazione del personale e Simone Tosi, Direzione di stabilimento, assistiti dall'Associazione Industriali di Modena nella persona del Dott. Simone Gradellini e la RSU aziendale nelle persone dei Sig.ri Eva Benuzzi, Paola Righetti, Sereni Fabrizio, Sena Emma, Picariello Sergio, Vrenna Giuseppina, assistiti dalle Organizzazioni Sindacali FIM CISL e Fiom CGIL nelle persone dei Sig.ri Carlo De Rosa e William Neri, si è concordato quanto segue:

PREMESSA:

Le parti, Direzione aziendale e RSU, sono consapevoli della forte criticità del settore dell'elettrodomestico e del relativo mercato globale, riscontrata e riscontrabile da oltre un decennio, con periodi di picchi produttivi bilanciati da periodi di flesso produttivo; per tali ragioni ritengono utile migliorare e rafforzare le relazioni sindacali presenti all'interno dell'impresa. Sull'implementazione di questa capacità l'Azienda sta lavorando intensamente, oltre a concentrare energie e risorse sul tema della competitività e della qualità del prodotto.

Nello specifico gli obiettivi comuni sono quelli di mantenere la competitività dell'Azienda, proseguendo con le operazioni di investimento, di miglioramento del processo produttivo e della qualità del prodotto, al fine di garantire occupazione e crescita.

La predetta consapevolezza sulla natura e difficoltà del mercato di riferimento, stagnante e con volumi in contrazione, si è posta come presupposto di importante considerazione nella fase di negoziazione e definizione del rinnovo del contratto aziendale, dimostrando, altresì, l'importanza delle relazioni sindacali nel gestire le criticità che riguardano l'Azienda e conseguentemente i dipendenti.

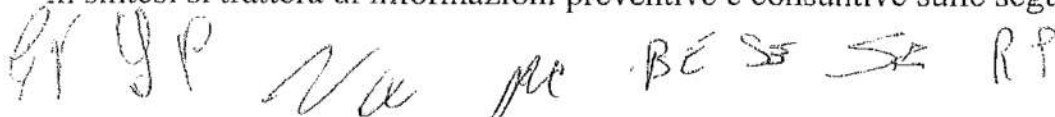
Tutto ciò premesso si concorda quanto di seguito esposto.

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo integrativo aziendale.

1. RELAZIONI SINDACALI

Nel quadro di un costante miglioramento del sistema di relazioni industriali l'Azienda ribadisce la propria disponibilità ad incontri quadrimestrali, o su richiesta di una delle parti e a fornire preventive informazioni alla RSU sulle modifiche organizzative, produttive ed occupazionali. Le RSU saranno informate, come da prassi esistente, in particolare in merito ad eventuali azioni in materia di organizzazione del lavoro.

In sintesi si tratterà di informazioni preventive e consuntive sulle seguenti materie:


 GP Na ME BE SA RP

- organizzazione del lavoro
- livelli occupazionali e tipologie contrattuali
- investimenti
- eventuali esternalizzazioni
- formazione
- andamento economico e produttivo
- dati utili a leggere gli indicatori del premio variabile.

L'Azienda, inoltre, si impegna, in fase di elaborazione della formazione annuale, a darne comunicazione preventiva alla RSU, la quale potrà formulare proposte di integrazione o avanzare ulteriori proposte di formazione. Fornirà con un preavviso di almeno 15 giorni la comunicazione in merito all'utilizzo dei fondi interprofessionali di categoria.

2. MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda dichiara che il contratto a tempo indeterminato è e continuerà ad essere prioritario nell'organico aziendale. Verificato che storicamente, nel quadro dell'esigenza di rispondere nei termini più appropriati alle richieste di mercato, sia in termini qualitativi che quantitativi, l'Azienda ha necessariamente usufruito di strumenti di flessibilità, quali contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato, le parti convengono che tali strumenti di flessibilità rimangano e costituiscano un mezzo utile per rispondere alle sfide dei mercati internazionali, informando la RSU relativamente alle ragioni organizzative. Si conviene sull'opportunità di un costante aggiornamento sulle attivazioni e gestione dei contratti cosiddetti atipici, sia riguardo alle mansioni e durata, sia riguardo alle scelte organizzative sottese.

Le parti concordano nel costituire un "bacino" nel quale confluiscono tutti i lavoratori con rapporto di lavoro atipico, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto aziendale. Tale bacino consentirà, per i lavoratori che abbiano maturato almeno 30 mesi di anzianità di servizio, anche per sommatoria di più periodi, nell'arco dei precedenti 48 mesi, da calcolarsi "ad personam", l'acquisizione dei seguenti diritti:

1) sostituzione di lavoratori dimissionari, se ritenuto necessaria l'attivazione di nuovo contratto di lavoro, con l'obiettivo di mantenere costante il numero di dipendenti Glem Gas, in linea con le esigenze di mercato;

2) priorità in caso di assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti. Si precisa che le mansioni individuabili in azienda sono comprese in tre macroaree: magazzino, meccanica e montaggio (comprensivo di premontaggio). Eventuale rinuncia del lavoratore chiamato dovrà essere formalizzata a cura delle parti.

GP YP N/A ME BE S= S* RP

Su tale bacino l'Azienda fornirà semestralmente le informazioni alla RSU aziendale.

3. FORMAZIONE E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti, nel riconoscere l'importanza strategica che la formazione professionale assume nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della crescita professionale, concordano di incentrare l'attività formativa sull'addestramento tecnico-pratico, ed anche sui contenuti relativi alla sicurezza sul lavoro ed ambiente, qualità dei processi industriali e produttivi e sulle procedure di controllo qualità.

Le parti concordano di fissare un incontro con la RSU entro il primo quadrimestre di ogni anno, al fine di presentare il consuntivo anno precedente e presentare le attività formative, le figure professionali interessate, le modalità operative di attuazione per il nuovo anno, ricevendo dalla RSU eventuali proposte.

L'Azienda si impegna a consegnare gli attestati di frequenza all'esito dei processi formativi.

Le parti concordano di nominare una commissione paritetica con lo scopo di individuare e sviluppare un metodo certo per implementare le possibilità di crescita professionale nei reparti, nel tentativo di delineare dei percorsi professionalizzanti. Il monte ore complessivo della commissione sarà definito al capitolo "tempi e metodi".

Nella valutazione dell'inquadramento professionale si dovrà tenere conto sia delle reali mansioni svolte all'interno dell'Azienda, sia dei percorsi formativi effettuati da ciascun lavoratore, ciò al fine di valorizzare attività di formazione continua e professionale, sempre sulla base delle declaratorie previste dal CCNL.

Le richieste di adeguamento di livello saranno avanzate dalla RSU, tenendo conto delle evoluzioni organizzative, tecnologiche e del particolare contenuto professionale.

L'Azienda fornirà il quadro generale, per dati aggregati, degli inquadramenti presenti in Azienda negli incontri quadrimestrali.

Si precisa che, nel frattempo, considerati i tempi di lavoro della Commissione negli anni di durata del contratto, le parti confermano l'integrale validità delle norme relative alle qualifiche e livelli previsti dalle norme vigenti e dal CCNL di settore.

4. AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti confermano quale valore primario quello della tutela della salute, della prevenzione e dell'ambiente e rinnovano la disponibilità ad un reciproco e crescente impegno in favore dei predetti contenuti.

Negli ultimi anni l'Azienda ha avviato iniziative mirate ad analizzare ed individuare soluzioni per le problematiche riguardanti le condizioni e l'ergonomia del lavoro, avvalendosi nello specifico del contributo di esperti in materia.

L'utilizzo delle metodologie OCRA e NIOSH, quali rispettivamente sistemi di valutazione e monitoraggio dei rischi da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori

GP GP Vic ME BE SE RP

e da movimentazione manuale dei carichi, sarà oggetto di informazione e confronto con gli RLS.

Le parti concordano per la fruibilità di un'ora di assemblea retribuita, aggiuntiva al monte ore vigente, al fine di migliorare e favorire in azienda la sicurezza nei luoghi di lavoro; questa disponibilità aggiuntiva è da destinarsi, secondo l'intento delle parti, ad interventi di tipo informativo e/o formativo per il personale; RSU-RLS e RSPP dovranno pianificare e condividere i contenuti oggetto di tale ora di assemblea; la pianificazione di questa ora aggiuntiva sarà oggetto di definizione annuale da parte di RSPP e RLS. La convocazione avverrà tramite RSU-RLS, con la presenza di tecnici esterni sindacali e la partecipazione del RSPP.

5. CALENDARIO ANNUO

Entro il mese di marzo di ogni anno l'Azienda provvederà, previo apposito incontro con le RSU, alla definizione del calendario feriale collettivo estivo, eventuale chiusura natalizia ed eventuale utilizzo collettivo delle ore di riduzione oraria.

Si precisa che la prima settimana di Dicembre l'Azienda informerà la RSU in merito alla pianificazione delle attività in produzione nel mese di Gennaio e conseguentemente in merito alla data di riapertura dell'Azienda nel mese di Gennaio.

6. PART-TIME

L'Azienda si impegna a mantenere la particolare attenzione già in essere nei confronti delle richieste di part-time, rendendosi disponibile a valutare richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale anche in deroga alle percentuali stabilite dal CCNL, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico, produttive e di organizzazione ed in riferimento ad esigenze familiari riferite alla maternità, ad eventuali problemi di salute ed alla necessità di assistenza temporanea a parenti di primo e secondo grado non autosufficienti, valutando anche richieste oltre le 4 ore giornaliere, sempre compatibilmente con le predette esigenze organizzative e produttive.

7. ORARIO DI LAVORO

Le parti, di fronte all'attivazione del terzo turno per periodi superiori a quattro mesi continuativi, si incontreranno per affrontare l'argomento maggiorazioni.

8. FLESSIBILITA'

Nel caso in cui si presenti la necessità di ricorrere all'orario plurisettimanale previsto dal CCNL applicato, la modalità di attuazione sarà concordata a livello aziendale con la RSU e le OO.SS. Le parti convengono che per tutta la durata del contratto aziendale, a fronte di esigenze produttive, l'orario plurisettimanale potrà essere adottato, concordando a livello aziendale la modalità di attuazione con la RSU e le OO.SS., per un numero di 64 ore annue pro-capite, per un massimo di 45 ore settimanali ed un minimo di 35 ore settimanali o forme compensative per periodi di una o più settimane,

GP GP Vd Ml BE SS SF RP

da effettuarsi o nelle giornate dal lunedì al venerdì per un massimo di 1 ora al giorno, o nella giornata del sabato per un massimo di 5 ore.

Salvo casi urgenti ed oggettivamente imprevedibili, la pianificazione della flessibilità sarà comunicata alla RSU aziendale almeno 15 giorni lavorativi antecedenti l'attivazione stessa. Qualora al termine dell'accordo di flessibilità si ripresentassero le necessità di ricorrere all'orario plurisettimanale questo dovrà essere nuovamente concordato, secondo i parametri definiti nel presente capoverso.

La fase di maggiore intensità sarà effettuata nel periodo dichiarato volta per volta dall'Azienda; la fase di recupero sarà pianificata nei restanti mesi dell'anno. Le ore di recupero che i lavoratori matureranno individualmente nei periodi di utilizzo della flessibilità saranno da effettuarsi collettivamente nel predetto arco temporale, dichiarato volta per volta dall'Azienda, in via prioritaria a giornate intere e in via secondaria a mezze giornate, secondo la pianificazione definita tra le parti firmatarie del presente accordo.

L'effettuazione del regime di orario flessibile non comporterà alcuna variazione della retribuzione contrattuale fissata per le n. 8 ore giornaliere e n. 40 ore settimanali di lavoro, rimanendo espressamente esclusa qualsivoglia maggiorazione per prestazioni supplementari o straordinarie. I lavoratori percepiranno quindi la normale retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di recupero, fermo restando che per le ore prestate oltre il normale orario settimanale verrà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì, del 25% per le ore prestate al sabato.

Eventuali condizioni economiche di miglior favore saranno oggetto di confronto.

Le parti concordano che, considerato il rinnovo in corso del CCNL Industria metalmeccanica, si incontreranno in caso di modifiche sostanziali dei parametri orari della flessibilità secondo i dettami di eventuale CCNL che entrerà in vigore successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, se firmato da entrambe le O.O.S.S. firmatarie del presente accordo integrativo.

La flessibilità, una volta concordata, è da considerarsi impegnativa per ogni singolo dipendente comandato, il quale non potrà rifiutarsi di prestarla.

Eventuali criticità saranno oggetto di confronto preventivo tra le parti.

9. DIRITTI INDIVIDUALI

Viene istituito un monte ore aggiuntivo, pari a 4 (quattro) ore annue per visite citodiagnostiche appositamente documentate (visite specialistiche ed accertamenti medico sanitari, quali risonanza, tac, radiografie; non sono comprese le visite e sedute dentistiche/odontoiatriche, le visite al medico di base e gli esami del sangue di routine). Sarà onere del lavoratore presentare idonea documentazione all'ufficio del personale, che attesti la prenotazione o l'avvenuto pagamento. Dall'anno 2017 alla fine vigenza del presente contratto aziendale le predette ore saranno pari a 5. Le ore saranno fruibili anche in maniera frazionata.

GP GP Na MR BE SS SF RP 90

29

10. TEMPI E METODI

I contenuti di cui al presente capoverso saranno disciplinati in apposito allegato (Allegato n. 1)

11. PREMIO DI RISULTATO

Si conferma un premio di risultato legato al conseguimento di obiettivi di miglioramento della redditività aziendale, della qualità del prodotto, della produttività aziendale e della sicurezza sul lavoro.

Il premio di risultato è onnicomprensivo di tutte le incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti derivanti da legge e/o contratto e avrà incidenza sul TFR.

Il premio annuo di risultato verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Aprile (corrisposta a Maggio) dell'anno successivo a quello di riferimento.

I due acconti previsti, con conguaglio come da precedente capoverso, saranno erogati come segue:

- I° Acconto corrisposto con la retribuzione relativa al mese di Giugno (corrisposta a Luglio), pari a euro 800,00 lordi riparametrati al 4° livello.
- II° acconto corrisposto con la retribuzione relativa al mese di Settembre (corrisposta ad Ottobre), pari a euro 150,00 lordi riparametrati al 4° livello.

Esclusivamente per l'anno 2016 sarà corrisposto un acconto pari ad euro 950,00 lordi riparametrati al 4° livello, corrisposto il 01.08.2016.

Al raggiungimento del 100% dei 4 indicatori, secondo il sistema di scala concordato anno per anno, il valore massimo del premio sarà pari ad euro 2.200 lordi riparametrati al 4° livello.

Tutti i lavoratori che iniziano il rapporto di lavoro in corso d'anno, compresi i lavoratori somministrati, riceveranno un importo riproporzionato ai mesi di effettivo lavoro, intendendosi come mese intero la frazione superiore a quindici giorni. (dopo il primo mese di attività lavorativa)

A tutti i lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio di risultato 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.

La consegna degli indici avverrà mensilmente e trimestralmente l'andamento degli indicatori sarà oggetto di verifica a livello aziendale tra le parti.

Gli indici di riferimento per la determinazione degli obiettivi da raggiungere saranno i seguenti:

RR GP N/A ME BE ~~SE~~ SF RP GU

[Handwritten signature]

-Indice di produttività (peso 40% del premio) =

% efficienza anno precedente

% efficienza anno corrente

Dove:

- Per "efficienza" si intende il rapporto in % tra ore teoriche ed ore lavorate, secondo le rilevazioni informatiche interne.
- In caso di comprovabili addebiti ai fornitori correlati alla mancata consegna di materiale, si valuterà l'impatto sull'indicatore di produttività.

- **Indice di qualità (peso 40 % del premio) = % di raggiungimento di n. 2 obiettivi riferiti a n. 2 indicatori gestionali di misurazione del sistema interno di qualità.**

Indicatore n.1= controllo statistico di vendibilità EPF

Indicatore n. 2= difettosità linea recupero

- **Indice di redditività (peso 10 % del premio) = $\frac{\text{Ebit}}{\text{Fatturato}}$**

Fatturato

per "Ebit": il valore comprende i ricavi-costi operativi, compresi gli ammortamenti ed escludendo gli interessi, i costi straordinari e le tasse.

per "fatturato" s'intendono i ricavi delle vendite.

- **Indice di sicurezza (peso 10 % del premio) =**

indice di gravità : $\frac{\text{n}^\circ \text{giorni infortunio}}{\text{n}^\circ \text{ore lavorate}} \cdot 1000$

***1000**

n° ore lavorate

L'indice esprime il livello di danno riportato nell'infortunio ed è espresso come giorni di assenza per infortunio ogni 1000 ore lavorate; esprime altresì il rapporto tra la misura di ciò che l'Azienda ha perduto in termini di giornate di lavoro in relazione al numero totale di ore lavorate.

Al fine di monitorare l'indicatore e migliorare la sicurezza in impresa, nel caso di infortuni sul lavoro, saranno convocati gli RLS.

Visto il carattere innovativo del sistema premiante, al termine del primo anno di vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare ed eventualmente intervenire sugli indicatori.

GR GP Na ME BE SE SF RP Gk
 Jug

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 commi 1 e 2 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei parametri del premio di risultato e l'individuazione dei valori incrementali, le parti concordano che l'aumento di redditività (indicatore di redditività), in base al quale si raggiungono i requisiti utili per accedere alle agevolazioni fiscali di cui all'Art. 1 comma 182 ss. L. 28 dicembre 2015 n. 208, avrà come termine di raffronto sul quale valutare l'incremento, la media del valore della redditività dal 2013 al 2015, mentre i restanti indicatori avranno quale termine di raffronto l'anno precedente, 2015.

Le parti si danno atto che il premio di risultato così determinato risponde ai requisiti richiesti ai sensi dell'art. 1 commi 182 ss. L. 28 dicembre 2015 n. 208 ed al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 in materia di detassabilità.

Il premio, definito secondo i predetti indicatori, sarà calcolato individualmente applicando il già consolidato indicatore della presenza individuale secondo la seguente tabella:

correttivo assenteismo malattia da decurtare PdR			
fino a	4%	di assenza	100%
Dal	4% al 7%		90%
Dal	7% al 8%		80%
Oltre	8%		70%

Si precisa che il sopraesposto correttivo individuale di presenza non verrà calcolato sul valore pari a 400,00 euro lordi, al 4° livello.

In relazione agli obiettivi raggiunti vengono definiti i valori di premio come da tabella allegata al presente accordo. (Allegato n. 2).

Si precisa che non saranno considerate assenze i ricoveri ospedalieri e la relativa degenza, i day hospital e relativa degenza.

12.VARIE

Le parti concordano che la mensilità di luglio sarà erogata il primo giorno lavorativo di agosto (fatto salvo modifiche del calendario ferie) e si considera superata la modalità "acconto ferie".

GP YP NA MR PE SS SI RP UP

29

13 . SCADENZA

Il presente contratto scadrà il 30.06.2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

San Cesario s/P,

l'Azienda

la RSU

[Handwritten signatures of the company]

[Handwritten signatures of the RSU members]
G...
Guglielmo Picciotto
Benvenuti
Alessandro
Semi - Fabrizio
R... P...



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

FIOM CGIL

[Handwritten signature of FIOM CGIL representative]

FIM CISL

[Handwritten signature of FIM CISL representative]

Allegato I

Tempi e Metodi

Premessa:

Il presente accordo nasce da un percorso condiviso tra Azienda e Sindacato sui contenuti e tema Tempi e Metodi, frutto di un impegno decennale di entrambe le parti nella ricerca di nuove soluzioni finalizzate ad ottimizzare l'organizzazione dei flussi produttivi e delle modalità di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive ed organizzative, della sicurezza sul lavoro e dell'ergonomia dello stesso.

Le parti hanno attivato nel passato, come da precedente accordo, una verifica della Velocità, utilizzando il TMC1 e concordano riguardo all'eventuale ausilio di consulenti esterni di entrambe le parti, utili alla verifica delle velocità realmente utilizzate.

Si condivide la seguente formula di riparametrazione del Tempo attivo su base 100, su una scala 100-133, rispetto al precedente accordo che prevedeva la scala 80-100, quindi:

TEMPO ATTIVO = (TEMPO RILEVATO X VELOCITA' RILEVATA (stimata))/100

1) COMMISSIONE TEMPI E METODI

Si prevede:

- a) Il mantenimento di una Commissione paritetica composta da due componenti nominati dalla Direzione Aziendale e da due componenti nominati dalla RSU al loro interno (che potranno essere sostituiti in caso di assenza, da altri componenti della RSU).
- b) Ai lavori della Commissione potranno, previo preavviso, partecipare esperti di parte anche esterni.
- c) La Commissione ha il compito di verificare i tempi, le rilevazioni, le maggiorazioni, le contestazioni e porre le eventuali soluzioni di problemi relativi ai tempi e metodi.
- d) Le attività di cui al punto c) si svolgeranno secondo le seguenti modalità:

* Settimanalmente, nella giornata del mercoledì, la Direzione di Stabilimento fornirà alla Commissione TM copia del piano di produzione della settimana successiva.

** In caso di attività di implementazione "nuove strutture" la Commissione potrà effettuare le verifiche del caso, con l'eventuale ausilio del Responsabile della funzione TM. Le parti concorderanno le modalità e le tempistiche di tali verifiche, nel rispetto dell'organizzazione dei reparti produttivi.

gt gp na me BE S SF RP

*** Si pianificherà, a cura della Commissione, nella prima settimana del mese (fatte salve eventuali urgenze), un incontro della Commissione TM, finalizzato a presentare eventuali segnalazioni e ad affrontare le criticità. Durante tali incontri l'Azienda metterà a disposizione della Commissione tutte le informazioni necessarie all'espletamento del compito assegnato.

- e) Nell'eventualità di pareri non convergenti all'interno della Commissione, i tempi delle postazioni oggetto di contestazione saranno misurati con la metrica prevista dal sistema denominato TMC1, ad esclusione delle maggiorazioni, in quanto continueranno ad applicarsi quelle concordate nel presente accordo.
In caso di disaccordo si procederà ad un incontro tra i soggetti firmatari per un ulteriore tentativo di composizione della vertenza prima di procedere ad iniziative unilaterali, fermo restando che occorre trovare una soluzione temporanea tesa a risolvere l'urgenza.
- f) Le parti danno atto dell'attività formativa sui contenuti TM svolta dal 2007 ad oggi; tale formazione è stata erogata a tutto l'organico interessato dalla metodologia TM.
- g) Permane il compito dell'Azienda, unitamente alla RSU, di organizzare momenti formativi in merito ai contenuti TM a ogni nuova assunzione a tempo determinato, indeterminato o a lavoratori assunti con ogni forma di flessibilità prevista dal CCNL di riferimento e contratto aziendale vigente, entro due settimane dal loro ingresso in Azienda. Tale formazione avrà la durata di due ore, in orario concordato con la RSU.
- h) Le eventuali modifiche dei tempi elementari, correlate a modifiche del processo produttivo, avverranno tramite un confronto preventivo tra la Direzione Aziendale e la RSU con un preavviso di almeno sei giorni. La contestazione dei tempi può essere fatta anche dai singoli componenti della RSU.

2) RILIEVI CRONOMETRICI

Al fine di implementare l'ottimizzazione delle attività correlate ai Tempi e Metodi, per avere dati il più oggettivi possibili e per una migliore analisi lavoro/ergonomia, con analisi oggettiva delle postazioni di lavoro e del corretto utilizzo delle attrezzature e posture fisiche, le parti convengono che i rilievi di cui al capoverso del presente punto 2) potranno avvenire, previo accordo, con condivisione delle finalità, tempi e modi, in conformità delle norme legali e contrattuali vigenti e nel rispetto della tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori. Inoltre non potranno essere utilizzati né ai fini della sorveglianza dell'attività lavorativa, né per verificare le attitudini professionali, né per scopi disciplinari e/o addebiti di sorta.

GT GP NU MC PE SB SF RP

- a) L'attività di videoripresa potrà essere svolta nel rispetto del cd. Principio di proporzionalità nella scelta delle modalità di ripresa e dislocazione.
- b) La raccolta dei dati dovrà avvenire nel principio di pertinenza con le esigenze delle attività dell'area TM.
- c) Il trattamento dei dati dovrà avvenire secondo correttezza e per scopi determinati, espliciti e legittimi rispetto alle finalità perseguite.
- d) L'Azienda dichiara di escludere la possibilità che da detto sistema possa derivare qualunque forma di trattamento di dati personali non necessario in rapporto alle finalità che si intendono perseguire, e più in generale di adempiere agli obblighi imposti dal D. Lgs. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali.
- e) Un membro della Rsu potrà essere presente periodicamente alle riprese e alle rilevazioni cronometriche concordate, segnalando eventuali osservazioni che saranno valutate. Nel caso di disaccordo riguardo alle soluzioni proposte, le parti potranno riverificare congiuntamente le riprese effettuate.
Le parti concordano che i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità diverse o ulteriori rispetto a quanto sopra esposto e al termine del loro utilizzo le riprese dovranno essere cancellate.

3) TEMPO PRESENZA/TEMPO ATTIVO/MAGGIORAZIONI PAUSE

3.1 Il tempo attivo totale è pari a 402,2 minuti che corrisponde ad una saturazione massima di 83,79% dei 480 minuti di presenza in produzione.

3.2 Le parti concordano che le maggiorazioni minime, per tutti, per fattore di riposo corrispondono complessivamente all'11% dei 480 minuti del tempo presenza in officina pari a 52,8 minuti.

3.3. Le pause collettive sono pari al 5,21% che corrispondono a 25 minuti dei 480 minuti di presenza in officina.

3.4 Maggiorazioni aggiuntive per sforzo fisico saranno attribuite a tutte le postazioni con pezzi di peso superiore a 7 kg, le maggiorazioni per la parte aggiuntiva sono:

da 7,1 kg a 10kg = +1%

da 10,1 kg a 12kg = +3%

da 12,1 kg a 15 kg = +5%

da 15,1 kg a 17 kg = +7%

da 17,1 kg a 20 kg = +10%

3.5 vengono confermate, per tutti i lavoratori ai quali si applicano le modalità di lavoro TM e per quelli delle lavorazioni a ritmo vincolato che verrà introdotto nel tempo, due pause giornaliere collettive, la prima di 10 minuti da effettuarsi durante il turno del mattino e la seconda di 15 minuti da effettuarsi durante il turno del pomeriggio.

GP GP NA PE BE SE SF RP

In caso di fruizione della riduzione oraria collettiva concordata, con unico turno, la pausa di 15 minuti sarà effettuata nel turno del mattino: il tutto con decorrenza 29.08.2016.

Orari delle pause:

Linea 1 dalle 10.20 alle 10.30 dalle 15.45 alle 16.00

Linea 2 dalle 10.10 alle 10.20 dalle 15.15 alle 15.30

Linea 3 dalle 10.00 alle 10.10 dalle 15.00 alle 15.15

Linea piani dalle 10.30 alle 10.40 dalle 15.30 alle 15.45

Eventuali modifiche di orario saranno definite durante la vigenza contrattuale.

In caso di evidenti criticità, correlate a nuove produzioni o bilanciamenti particolari la Commissione TM può richiedere un confronto per concordare l'eventuale attivazione di un operatore di supporto, definendone modalità e durata, in aggiunta alla figura di jolly definita dai precedenti accordi TM.

3.7 I lavoratori addetti alle linee di montaggio potranno usufruire in caso di necessità fisiologiche di pause, limitatamente al tempo strettamente necessario all'accesso ed utilizzo delle toilettes.

4) INQUADRAMENTO/ROTAZIONI

Le parti ribadiscono l'importanza del mantenimento del sistema di rotazione, già previsto nel precedente accordo del 2007. Le parti, pur consapevoli delle difficoltà applicative, concordano comunque di proseguire nell'impegno di garantire, nel rispetto delle limitazioni di ogni singolo lavoratore, una congrua rotazione dei lavoratori.

5) INDENNITA' PREMIO LAVORO A TEMPO (I.P.L.T.)

Ci si riporta ai contenuti dell'accordo TEMPI E METODI del 29.08.2007, punto 9).

Tutti i lavoratori ai quali si applica l'accordo Tempi e Metodi avranno la indennità premio lavoro a tempo, secondo le seguenti maggiorazioni:

velocità 85 su scala 100-133 0,03 euro oraria

velocità 90 su scala 100-133 0,06 euro oraria

velocità 95 su scala 100-133 0,09 euro oraria

velocità 100 su scala 100-133 0,12 euro oraria

6) ASSENZE PER SCIOPERO

Si riconferma il precedente accordo. Nel caso di scioperi di durata fino a due ore la pausa potrà essere effettuata l'ora successiva la ripresa al lavoro.

[Handwritten signatures]

7) DIRITTI SINDACALI

Si riconferma il precedente accordo con l'implementazione delle ore di permesso sindacale, da 120 a 150. Tale monte ore è comprensivo altresì delle ore da usufruirsi dalla Commissione Paritetica inquadramento.

7) APPLICAZIONE ACCORDO

Il presente accordo viene applicato a tutti i lavoratori che operano nelle linee CBU, linea di incasso, CKD, premontaggi di linea, premontaggi fuori linea, jolly, alimentatori di linea e addetti al supermarket.











Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
 portale della contrattazione.it