



Contratto Collettivo Aziendale Castelfrigo art. 51 D. Lgs. 81/2015

Validità dal 01.01.2017 al 31.12.2019

Il presente accordo è stato condiviso tra le parti Sociali Azienda e RSU – tramite l'assistenza di
Lapam Confartigianato Imprese e FAI CISL - in data 22 / 05 / 2017



In data 22/05/2017 presso la sede della Ditta CASTEFRIGO S.r.l., si sono incontrati

il Sig. **Ciriesi Roberto**, Legale Rappresentante della società assistito dalla Sig.ra **Bertacchini Paola** della Lapam Confartigianato Imprese di Modena

e

i Sigg. **Lazzari Catia, Guarracino Antonio e Mensah Emmanuel** componenti della R.S.U. assistiti dal Sig. **Marco Ganzerli** della FAI CISL di Castelnuovo Rangone.

Le parti si sono incontrate a seguito della presentazione della piattaforma per la stipula del contratto di secondo livello.

Le parti dopo vari incontri hanno definito di istituire un Contratto Collettivo Aziendale che raggruppi tutti i vari accordi aziendali stipulati nel passato sia per la parte normativa che retributiva.

1) RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sull'importanza di migliorare il sistema delle relazioni industriali in atto per avere una visione sempre aggiornata della situazione economica, produttiva ed occupazionale.

Le parti si incontreranno due volte all'anno, in particolare la prima entro il primo trimestre (31 marzo) e la seconda entro il terzo trimestre (30 settembre) di ogni anno, e gli argomenti da trattare potranno riguardare:

- ✓ l'andamento economico – produttivo generale;
- ✓ la situazione commerciale e la situazione dei mercati di riferimento;
- ✓ i programmi di produzione, le tipologie e gli assetti produttivi;
- ✓ gli obiettivi aziendali e loro eventuali ricadute in tema di organizzazione del lavoro;
- ✓ l'ambiente e la sicurezza;
- ✓ i piani, programmi di investimento e le prospettive aziendali;
- ✓ le innovazioni riferite al processo produttivo e al prodotto;
- ✓ l'organizzazione, le riorganizzazioni e le ristrutturazioni;
- ✓ le Informazioni relativamente agli appalti e terziazioni in essere, nonché la comunicazione preventiva di *eventuali* nuovi decentramenti produttivi;
- ✓ le esternalizzazioni ed eventuali decentramenti produttivi;
- ✓ l'inquadramento del personale;
- ✓ altro...



In particolare nel primo incontro:

- ✓ si discuterà delle ferie e della prenotazione del ROL;
- ✓ si raccoglieranno le richieste/esigenze formative proposte dalla RSU;
- ✓ si esaminerà la situazione occupazionale, con consegna organigramma aziendale e specifica dei nominativi con distinzione delle tipologie contrattuali (T.I.- T.D. P.T. - Appr- Ass.Obbl. - Lavoratori somministrati - ecc.). ed i ruoli ricoperti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- ✓ si illustrerà il risultato di bilancio dell'anno precedente;
- ✓ si illustreranno i risultati raggiunti utili ai fini della quantificazione del premio ad obiettivi relativi all'anno precedente;
- ✓ altro....

In particolare nel secondo incontro:

- ✓ si presenterà il piano di formazione dell'anno successivo;
- ✓ si raccoglieranno eventuali richieste circa modifiche della situazione occupazionale;
- ✓ si illustreranno gli sviluppi dell'andamento economico finanziario dell'anno in corso;
- ✓ altro....

La società si rende disponibile a valutare e/o promuovere, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative, richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche temporanee, per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

La società si rende disponibile a promuovere la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, onde evitare la dispersione delle professionalità legate alle specifiche attività di produzione aziendali.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato possono chiedere direttamente o per il tramite della R.S.U. informazioni all'azienda relativamente alle possibilità di conferma o meno del contratto stesso.

Su richiesta di ciascuna delle parti, potranno essere effettuati ulteriori incontri, rispetto a problematiche che potrebbero manifestarsi a livello aziendale.

2)TERZIARIZZAZIONI- APPALTI ESTERNALIZZAZIONI

La società è già da tempo impegnata nella verifica e nel controllo delle aziende appaltatrici al proprio interno, in particolare sulla consegna all'azienda appaltatrice della mappa sui rischi lavorativi, dopo aver effettuato il sopralluogo con il RSPP aziendale e il RSPP dell'azienda appaltatrice.

Nell'incontro annuale già fissato l'azienda oltre alle informazioni relativamente agli appalti in essere comunicherà alla RSU eventuali intenzioni di nuovi decentramenti produttivi.

Oltre a quanto sopra esplicitato la società si rende disponibile a fornire su richiesta delle RSU e delle OO.SS. tutte le informazioni necessarie allo svolgimento del loro ruolo di Rappresentanza dei Lavoratori, al proselitismo e alla verifica della corretta applicazione del CCNL vigente.



3) FORMAZIONE

Le parti convengono che i processi di mutamento del mercato, richiedono una maggior attenzione al tema della formazione.

Gli incontri programmati con la Rsu al punto 1) consentiranno che le parti valutino i concreti fabbisogni formativi dei lavoratori, le corrispondenti azioni possibili, le priorità, il modo di realizzazione delle iniziative formative, ivi inclusa la possibilità di accedere all'utilizzo di fondi nazionali interprofessionali e a tutte le risorse che le strutture pubbliche e private metteranno a disposizione.

Nel secondo incontro programmato come previsto al punto 1) la società presenterà alla Rsu il programma di formazione per l'anno successivo, volto in modo particolare al perseguimento degli obiettivi aziendali quali maggior efficienza, igiene e sicurezza, avendo tenuto conto anche dei suggerimenti avanzati dalla Rsu nell'incontro precedente.

3) AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Le parti convengono che l'ambiente di lavoro e la tutela della salute siano temi prioritari e oggetto di costante valutazione e miglioramento, pertanto in questa ottica l'azienda, oltre a dare piena applicazione al D. Lgs 81/2008 ed agli accordi nazionali riguardanti la materia, è disponibile a condividere appositi percorsi formativi per accrescere sempre più la cultura della sicurezza all'interno dei reparti coinvolgendo tutti i soggetti presenti, anche con la possibilità di introdurre la figura Rls di sito.

4) R.L.S.

In occasione degli incontri previsti all'art. 1 del presente accordo, si affronteranno i temi relativi alla sicurezza aziendale, ed in particolare si concorda che:

- ✓ Nel caso in cui si rendesse necessaria una misurazione strumentale della fonte di nocività (es. misura fonometrica, di inquinanti ambientali ecc...) la Direzione Aziendale e/o il RSPP ne daranno preventiva comunicazione al RLS affinché possa partecipare alle misurazioni;
- ✓ Il parere del RLS dovrà essere opportunamente verbalizzato;
- ✓ Si costituirà un sistema interno di comunicazione che consenta al RLS di essere informato su tutti gli infortuni avvenuti, o degli eventi accidentali accaduti che possano costituire pericolo per i lavoratori; qualora il RLS ne faccia esplicita richiesta potrà visionare il luogo in cui è avvenuto l'infortunio.
- ✓ Gli RLS potranno avvalersi di propri consulenti sindacali a cui potersi rivolgere;
- ✓ L'azienda si impegna a monitorare nel tempo con il RLS i rischi presenti in azienda;
- ✓ Verrà consegnata al RLS della copia della valutazione dei rischi aziendali, e all'atto della consegna il RLS dovrà firmare la dichiarazione di responsabilità per darne data certa;
- ✓ Durante gli incontri con la Rsu, si verificherà che, relativamente agli indumenti ed alle divise, nel rispetto delle norme sanitarie, si riescano a soddisfare la comodità e l'agibilità delle maestranze che le indossano;
- ✓ Si manifesta l'impegno dell'azienda unitamente all'RLS a monitorare l'impatto delle condizioni climatiche sui profili di salute e sicurezza del posto di lavoro, con particolare attenzione al microclima;
- ✓ Si effettuerà unitamente al Rls la valutazione del rischio del sollevamento dei carichi



negli ambienti di lavoro.

5) CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Dal 1/1/2000 è stato istituito un livello intermedio tra 3[^] e 4[^], il 4[^]A.

Al livello 4[^] A accedono tutti i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità aziendale al 4[^] livello e con una discreta manualità sia del coltello manuale che quello elettrico.

Il minimo tabellare da applicare, così come qualsiasi istituto contrattuale rapportato al livello, sarà pari al 50% della differenza prevista contrattualmente tra il 4[^] e il 3[^] livello.

Durante gli incontri programmati con la RSU, saranno verificati gli inquadramenti del personale in termini statistici e in quella sede sarà consegnato l'elenco numerico degli stessi: l'RSU può presentare in questa sede eventuali richieste pervenute riguardo passaggi di qualifica.

6) DIRITTI

L'azienda si impegna:

- ✓ Su richiesta del lavoratore, prima della scadenza del periodo di comporto, a comunicare la data di scadenza del periodo di comporto stesso;
- ✓ Su richiesta del lavoratore, ad anticipare il Tfr, quale trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge, per le seguenti ipotesi: Spese funerarie e spese per separazione e divorzio.

7) MENSA

Il costo della mensa è ripartito con le seguenti modalità:

- ✓ Carico azienda il 60 %
- ✓ Carico lavoratore il 40%

L'azienda è disponibile su proposta della Rsu ad ampliare le convenzioni con più servizi di ristorazione nelle vicinanze dello stabilimento.

8) PAUSE

A tutti i lavoratori in produzione sono concesse due pause, segnalate dallo squillo della campana, con fermo dei nastri di lavoro con le seguenti modalità:

Mattino: 15 minuti a rotazione sui turni a partire dalle ore 9

Pomeriggio: 15 min. a rotazione sui turni a partire dalle ore 15



Qualora la Medicina del Lavoro dovesse disporre più pause durante l'orario di lavoro per evitare movimenti ripetitivi ed eventuali rischi di malattie professionali, le pause identificate nel presente accordo saranno assorbite a concorrenza con le disposizioni che dovranno essere attuate.

9) ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro in deroga all'art.30 del Ccnl è di 40 ore settimanali su 5 giornate con la seguente distribuzione:

Mattino dalle 8,00 alle 12,00

Pomeriggio dalle 13,30 alle 17,30

Eventuali modifiche dell'orario di lavoro, saranno concordate preventivamente con la RSU o con le OOSS.

L'azienda è disponibile ad un confronto con la Rsu sugli orari di lavoro in essere in tutti i reparti dello stabilimento e sul ricorso al lavoro straordinario nei singoli reparti produttivi, nonché ad un confronto in caso di adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Come da consuetudine aziendale si identifica il giorno del Santo Patrono nel 31 gennaio – San Geminiano Santo Patrono di Modena: qualora la giornata sia lavorata verrà retribuita come festiva.

Tenuto conto dell'esigenza aziendale del maggiore utilizzo degli impianti viene concordata la possibilità di istituire un turno di lavoro a carattere continuativo. L'inserimento dei lavoratori attualmente in forza in detto turno sarà attuato con il consenso scritto del lavoratore.

10) CONTROLLO A DISTANZA

La Società, nell'ottica della sicurezza comune e della tutela del patrimonio aziendale, vuole implementare l'utilizzo del controllo a distanza, previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 che ha modificato l'art. 4 L. 300/70 (in materia di videosorveglianza e controlli a distanza) e art 171 del D.Lgs n. 196 /2003 (in materia di Privacy) ed in particolare si assume che:

Videosorveglianza:

Si ammette il controllo a distanza per esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro e di tutela del patrimonio aziendale. Viene pertanto escluso l'utilizzo degli strumenti tecnologici il cui unico scopo sia quello di esercitare un controllo a distanza dell'attività svolta dai lavoratori. La decisione dei punti da monitorare sarà condivisa con la RSU con cui si elaborerà un accordo in forma scritta nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, che sancisca le modalità, i tempi, i luoghi, etc.

Controllo PC, tablets, telefoni, automezzi, etc.



Per le mansioni che comportano l'utilizzo di forme tecnologiche fornite dalla società, quali PC, tablet, cellulari, automezzi dotati di sistema GPS, etc. l'Azienda, ai fini della sicurezza comune e della tutela del patrimonio aziendale, implementerà un sistema di controllo a distanza sul corretto uso degli stessi.

L'Azienda si assume l'onere della preventiva comunicazione ai lavoratori interessati, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, come precisato in premessa, circa le modalità d'uso degli strumenti e le modalità di effettuazione dei controlli.

Pertanto attraverso l'informativa aziendale il lavoratore sarà tenuto a conoscere in anticipo quale sarà il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica predisposta dal datore di lavoro e quindi con quali modalità i dati della sua attività lavorativa potrebbero essere oggetto di verifica.

11) PROGRAMMAZIONE DELLE FERIE, DEI PERMESSI E DELLA ROL

L'azienda, sulla base della propria politica aziendale che deve garantire un servizio senza interruzioni ai propri clienti, non può organizzare un periodo di chiusura totale per ferie collettive.

Di prassi garantisce un periodo di ferie di due settimane consecutive nei periodi di Giugno, Luglio, Agosto, Dicembre e Gennaio, e tre settimane consecutive nei restanti mesi.

Nei periodi in cui è possibile usufruire delle tre settimane consecutive è possibile chiedere anche un numero di settimane superiore, fino ad un massimo di 5, per agevolare chi deve fare lunghi viaggi o chi deve organizzare un periodo di ferie che necessiti di maggiori giorni di assenza dal lavoro.

Il periodo di maturazione delle ferie annuali è da Gennaio a Dicembre di ogni anno.

Ferie estive:

entro il mese di Marzo i lavoratori presenteranno il calendario individuale di ferie estive e l'azienda entro il mese di Aprile autorizzerà il piano ferie, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive della ditta.

Altri periodi feriali:

per tutti gli altri periodi di ferie non ricompresi nel precedente caso, il periodo di preavviso per chiederne l'autorizzazione all'Azienda è di nr. 02 mesi. Dalla data di ricevimento della richiesta, l'Azienda si esprimerà in merito entro 15gg.

Deroga alla Circ. INPS 186 del 7/10/99

Le parti convengono di derogare i termini previsti dalla circ. INPS N. 186 del 7/10/99 relativamente agli obblighi contributivi per le ferie non godute e permessi non goduti.

Nell'ambito del presente accordo aziendale si definisce di procrastinare la scadenza dell'obbligo contributivo al 36^a mese successivo al termine dell'anno di riferimento delle ferie non godute e permessi non goduti.



I lavoratori, come previsto della Legge e nel rispetto di quanto su precisato come periodi e durate, devono usufruire ogni anno (1/1- 31/12) di nr. 04 settimane di ferie.

L'azienda al fine di agevolare lo smaltimento delle ferie, alla data del 30/09 di ogni anno verificherà quante ferie sono state godute e quante ferie sono state richieste ed autorizzate al 31/12 dell'anno stesso. Qualora il residuo fosse superiore a 16 ore l'azienda comunicherà al lavoratore il numero di giornate di ferie di cui deve ancora usufruire entro il 31/12. Il lavoratore avrà tempo 7 giorni per chiedere un periodo di ferie per raggiungere le giornate comunicate dall'Azienda, ma qualora non presentasse nei termini la richiesta, sarà la Società a decidere il periodo in cui il lavoratore dovrà usufruire delle ferie.

Per quanto riguarda la maturazione dei Permessi e Rol, se al 31/12 di ogni anno vi fosse un residuo superiore a 324 ore, l'azienda nel mese di Gennaio dell'anno successivo comunicherà ai lavoratori interessati le ore eccedenti che devono essere usufuite entro il 30 giugno. I lavoratori avranno 7 giorni di tempo per presentare un piano di smaltimento arretrati. Se un lavoratore entro 7 giorni non presentasse il proprio piano di smaltimento, sarà la Società a decidere il periodo in cui il lavoratore dovrà usufruire degli arretrati da smaltire.

11) PREMIO DI RISULTATO - WELFARE - FLEXIBLE BENEFIT

La Società istituisce un sistema di erogazione di premio sulla base di determinati obbiettivi raggiunti nell'arco di ogni anno suddivisi in base alle seguenti categorie di lavoratori:

- ✓ diretti di produzione,
- ✓ autisti,
- ✓ impiegati
- ✓ meccanici

Tali obbiettivi, che sono specifici in base alle categorie di appartenenza dei lavoratori, misurano l'efficienza, la produttività e la presenza al lavoro, pertanto sono oggettivi e misurabili e sono condivisi con le OO.SS. e la RSU interna tramite il presente contratto di II livello.

In base agli obbiettivi raggiunti al 31/12 e con la busta paga relativa al mese di Gennaio, la Società corrisponderà ai lavoratori il premio di risultato, se raggiunto, e le parti, entro tale data, si incontreranno allo scopo di verificare i parametri e i risultati del premio.

Per i dipendenti che cessano il rapporto durante l'anno ed i tempi determinati sarà corrisposto il premio di risultato in base agli obbiettivi raggiunti al mese precedente la data di cessazione, frazionandolo per i mesi di effettivo lavoro. Il premio sarà corrisposto con la mensilità successiva alla data di cessazione.

Per i lavoratori assunti durante l'anno, il premio raggiunto sarà proporzionato ai mesi di lavoro.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il premio sarà corrisposto rapportandolo all'orario di lavoro svolto.

Per i lavoratori che si assenteranno in congedo parentale facoltativo, congedo straordinario, aspettativa non retribuita ed assenza ingiustificata, non sarà riconosciuto il premio per i corrispondenti periodi.




Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it




Premio per lavoratori diretti di produzione:

Dato di gruppo: Il premio è basato sulla produttività e sull'efficienza della linea produttiva G, diversificando i criteri per sottolinea dx e sottolinea sx in quanto non omogenee per diversa impostazione strutturale di base.

Il dato che esprime la produttività e l'efficienza della linea G e che costituisce il valore guida della scala del premio ad obiettivi è oggettivo e misurabile, ed è

valore medio annuale 2017 nr. pezzi lavorati / ora

Per ogni sottolinea in base alla media dei numeri dei pezzi lavorati/ ora è stata predisposta una tabella che si allega e che fa parte integrante il presente contratto con gli obiettivi da raggiungere condivisa dalle parti.

In base al numero pezzi/ora lavorati da ciascuna sottolinea giorno per giorno, sarà effettuata la media annua dei pezzi lavorati per sottolinea.

La linea G accoglie nelle due sottolinee una composizione di forza lavoro che può essere considerata fissa nonostante qualche volta possa verificarsi uno spostamento delle persone tra l'una e l'altra per esigenze produttive che però non incide sulla presenza media di linea. Ciò consente pertanto di creare un'anagrafica dipendenti di sottolinea fissa e costante. Tale anagrafica di linea verrà allegata alla rendicontazione annuale e condivisa nell'incontro programmato con la RSU entro il I trimestre di ogni anno. In base a tale anagrafica, sarà abbinato il valore raggiunto secondo la tabella del premio per sottolinee.

Dopo aver determinato l'importo del premio di risultato collettivo raggiunto da ogni linea in base agli obiettivi fissati, **dato di gruppo**, saranno applicati degli indicatori di **efficienza del singolo**, ossia il Bonus /Malus , come di seguito riportato.

Bonus / Malus

In base alle presenze e/o assenze effettuate dai singoli lavoratori per eventi di malattia/infortunio saranno applicati dei bonus e/o dei malus (efficienza del singolo) , come di seguito riportato.

Bonus

Nel caso di 0 eventi di malattia/infortunio nell'anno senza colpa, il premio raggiunto sarà incrementato del 35%.

Nel caso di unico evento di 7 giorni di malattia/infortunio nell'anno senza colpa, il premio raggiunto, sarà incrementato del 5%.

Malus

Nel caso di unico evento da 7 a 15 giorni di malattia/infortunio nell'anno, il premio raggiunto sarà decrementato del 10%;

Nel caso di unico evento di malattia oltre i 15 gg il premio sarà decrementato del 35%.



In tutti gli altri casi non rientranti in quelli precedentemente elencati, per ogni giorno (di calendario) di malattia/infortunio saranno dedotti dal premio € 15 al giorno.

L'infortunio con colpa è l'infortunio avvenuto per "colpa o disattenzione del lavoratore che non ha rispettato le regole in materia di sicurezza o la disciplina aziendale".

A titolo di esempio:

- ✓ Taglio con utensile tagliente perché non è utilizzato il DPI antitaglio consegnato dall'azienda, è considerato con colpa;
- ✓ Taglio con utensile tagliente perché non è stato consegnato il DPI antitaglio, è considerato senza colpa;
- ✓ Scivolamento con l'utilizzo delle scarpe antinfortunistiche (DPI) consegnate dall'azienda, è considerato senza colpa
- ✓ Scivolamento senza l'utilizzo delle scarpe antinfortunistiche (DPI) consegnate dall'azienda, è considerato con colpa;
- ✓ storta alla caviglia scendendo e utilizzando la scaletta del camion, è considerato senza colpa;
- ✓ storta alla caviglia scendendo e saltando senza utilizzare la scaletta del camion è considerato con colpa;
- ✓ male alla schiena a seguito di spostamento di una giostra piena a mano, senza usare il transpallett è considerato con colpa ;
- ✓ schiacciamento di una mano o un piede (indossando i DPI) ed utilizzando il transpallett , è considerato senza colpa.

Premio per lavoratori autisti

Il premio per i lavoratori con funzione di autista è composto da una parte di obiettivo di gruppo e da una parte di obiettivo del singolo.

I valori guida della scala del premio ad obiettivi suddetto sono oggettivi e misurabili.

Il dato di gruppo è: km percorsi / litro di gasolio - valore medio annuale 2017.

Il dato del singolo è: il grado di ordine e pulizia dell'automezzo in gestione mantenuto nell'anno 2017 ed il numero di sinistri attivi sostenuto nell'anno 2017.

Il primo step del calcolo del premio parte dal **dato di gruppo**: il gruppo è costituito dagli autisti che guidano un certo tipo di automezzo (bilico, bilico corto, autotreno, motrici lunghe). Ogni anno si creerà l'elenco degli autisti appartenenti alle categorie suddette e ogni gruppo otterrà sulla base dei dati contabili medi dell'anno un valore di consumo espresso dal rapporto km. percorsi / litro di gasolio consumato. Tale risultato verrà confrontato con la tabella allegata che fa parte integrante al presente contratto in cui sono stati riportati i valori da raggiungere in base al tipo di automezzo utilizzato a cui corrisponde un valore di premio raggiunto.

A tale valore poi si aggiungeranno i risultati prodotti dal comportamento dei singoli lavoratori (**dato del singolo**) nell'anno di lavoro, ed in particolare:

- ✓ 50,00 euro ogni ispezione non programmata e con esito conforme in merito alla pulizia dell'automezzo dato in gestione dall'Azienda per un massimo di nr. 05 ispezioni annuali, a tal



fine sarà redatto un verbale per ogni ispezione effettuata e copia del verbale sarà consegnato all'autista (massimo premio raggiungibile euro 250,00);

- ✓ Bonus / malus per assenza / presenza di sinistri attivi a carico del singolo autista (zero sinistri attivi + 20% _ 01 sinistro attivo – 20 % _ da 02 sinistri attivi in poi – 40 %). Si precisa che per sinistri attivi si intendono gli incidenti stradali con dolo, la traccia degli stessi sarà data dal CID (constatazione amichevole di incidente).

A questo punto, dopo aver determinato l'importo del premio di risultato raggiunto in base agli obiettivi di gruppo e singolo per gli autisti, saranno applicate le stesse regole definite per l'**efficienza del singolo** Bonus / Malus dei diretti di produzione in base alle presenze e/o assenze effettuate dai singoli lavoratori per malattia ed infortunio .

Premio per Impiegati e Meccanici

Il premio per queste categorie di lavoratori sarà la media di quanto ottenuto dai colleghi diretti di produzione di gruppo e dagli autisti di gruppo, a cui si applicheranno le regole definite per l'**efficienza del singolo** del Bonus / Malus dei diretti di produzione in base alle presenze e/o assenze effettuate dai singoli lavoratori.

Nel determinare il premio di risultato si è tenuto conto dell'incidenza degli Istituti Contrattuali diretti indiretti e di Legge.

Il premio non sarà da considerare utile ai fini del T.F.R.

Welfare – Flexible Benefit

La società si rende disponibile, nei limiti degli importi raggiunti dai lavoratori, come precisato per ciascuna categoria, per i soli lavoratori che ne faranno espressamente richiesta, a sostituire totalmente o in parte, l'importo raggiunto come premio di risultato, nei limiti soggettivi fissati dalla legge per la detassazione, in Welfare aziendale o Flexible Benefit come previsto dal comma 2) dall'art 51 del Tuir.

La richiesta di sostituzione, integrale o parziale (indicare la %) in Welfare aziendale o Flexible Benefit del premio di risultato dovrà essere presentato dai singoli lavoratori alla Rsu con la specifica delle richieste entro il mese di ottobre di ogni anno, compilando il Modulo di richiesta che sarà fornito dall'impresa alla Rsu in occasione degli incontri programmati.

In caso di richiesta di rimborsi spese, dovrà essere allegato al Modulo di richiesta la fotocopia dei documenti necessari, che sarà trattenuta dalla Società.

La Rsu, per i lavoratori che ne faranno richiesta, consegnerà i Moduli di richiesta debitamente compilati alla Società entro il giorno 10 del mese di novembre.



Per i lavoratori che non consegneranno il Modulo di richiesta alla Rsu nei termini sopraddetti, la Società liquiderà il premio di risultato conseguito in busta paga, tramite erogazione in denaro assoggettata alla contribuzione ed alla tassazione vigente al momento.

A tal fine, a seguito di analisi effettuata dalla Rsu con i lavoratori sui fabbisogni, la Società si rende disponibile ad attivare un Welfare aziendale e un Flexible Benefit come di seguito precisato:

- ✓ Fondo Alifond (in base alle indicazioni fornite dai lavoratori sarà effettuato il versamento direttamente al Fondo, la cifra destinata sarà inserita in Busta paga)
- ✓ Rimborso per Spese per opere servizi e le prestazioni per l'istruzione figli
(asili nido, scuola materna, servizio di baby sitting, pre e post scuola, mensa scolastica, abbonamento autobus / corriera/ pulmino scolastico, centro estivo, centro invernale, ludoteche, libri per scuole medie o superiori ed università, rette universitarie).
I lavoratori dovranno presentare la documentazione fiscale che attesti le spese sostenute nell'anno per i figli e la Società effettuerà i rimborsi facendo transitare gli importi da busta paga.
- ✓ Rimborso per spese per assistenza anziani (per parenti di primo grado, spese per badanti, centro diurno, casa di riposo)
I lavoratori dovranno presentare la documentazione che attesti le spese sostenute nell'anno per i genitori, buste paga badanti, fatture per centro diurno o casa di riposo e la Società effettuerà i rimborsi facendo transitare gli importi da busta paga.
- ✓ Convenzione con palestra Body life di Castelnuovo Rangone MO, per pacchetto di 10 ingressi, voucher dal valore di € ??? (confermare se va bene la palestra)
- ✓ Convenzione con piscina OndaBlu di Formigine, per pacchetto di 10 ingressi, voucher dal valore di € ??? (confermare se va bene la piscina)
- ✓ Convenzione con Poliambulatorio Centro della Salute di Spilamberto per checkup medico, voucher dal valore di € ??? (confermare se va bene il centro)
- ✓ Convenzione con Coop Alleanza 3.0 per Buono spesa con tessera elettronica
- ✓ Convenzione con Total Erg per Buoni benzina con tagli da € 10 a voucher

12) DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Aziendale:

- ✓ per la parte normativa avrà decorrenza dal 01/01/2017 al 31/12/2019;
- ✓ per la parte economica, trattandosi di un Premio di Risultato nuovo, rispetto agli indicatori utilizzati nei precedenti accordi, avrà durata annuale dal 01/01/2017 al 31/12/2017, pertanto le parti convengono espressamente che il Premio di Risultato alla data del 31/12/2017 scadrà e non potrà essere rinnovato se non con un nuovo accordo scritto.

Contratto Collettivo Aziendale Castelfrigo 01.01.2017 / 31.12.2019



Le parti convengono che il presente Contratto Collettivo Aziendale, avendo riportato ed aggiornato i contenuti degli accordi aziendali precedenti, annulla e sostituisce integralmente tutti gli accordi sottoscritti in precedenza.

13) DETASSAZIONE

Le parti convengono che il presente Contratto Collettivo Aziendale avendo istituito un Premio di Risultato variabile legato ad indicatori di produttività ed efficienza è conforme a quanto previsto dall'art. 1 commi 182-189 della L. 28/12/2015 n.208 e succ. modifiche per la detassazione, pertanto sarà depositato in via telematica tramite il sito del Ministero del Lavoro, entro 30 giorni dalla stipula.

Letto approvato e sottoscritto.

Castelnuovo Rangone , 22/05/2017

La Società

LA R.S.U

P. Lapam Confartigianato Imprese

P. FAI CISL



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

