

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE REVIFA SPA 2018-2020

Oggi 20.06.2018, a seguito del confronto intercorso per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, le parti qui rappresentate:

- Carla Sacchetti, Annamaria Sacchetti, Vittorio Sacchetti assistite dal dott. Matteo Marmioli (Consulente del Lavoro in Mantova);
 - RSU Francesco Vicedomini e Francesco Guatieri assistite da Marcello Rinaldi della FIOM CGIL di Reggio Emilia;
 - Sadid Aziz della FIM CISL di Emilia Centrale.
- i quali sottoscrivono l'Accordo di Rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il periodo 2018/2020.

Premessa

Il confronto sul rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, avviato già alla fine del 2017, occorre in un contesto di grande instabilità ed incertezza di alcuni dei mercati di riferimento per il settore automotive. Le aree dell'Est Europa, i mercati Asiatici e l'America del Sud hanno mostrato dal 2015 un forte rallentamento dei consumi dei beni non primari. Il diesel gate, la conversione all'elettrico, ecc. hanno condizionato e continueranno a condizionare pesantemente il ns. mercato, obbligandoci ad una conversione di approccio condizionata.

La tendenza della domanda caratterizzata dalla frammentazione sempre maggiore dei lotti di produzione, l'azzeramento dei magazzini dei clienti, la richiesta di una produzione "just in time" e la significativa e quanto mai pericolosa rincorsa all'abbassamento dei prezzi di acquisto (con erosione conseguentemente delle marginalità) obbligano ad un ripensamento del modo di fare impresa.

In un contesto così complesso, l'innovazione di prodotto e di processo, la qualità ed affidabilità dei prodotti, la flessibilità produttiva, la garanzia di un alto livello di servizio, rappresentano alcuni dei principali fattori di competitività imposti dalle grandi imprese del settore ai produttori della filiera. Si dovranno porre quindi in essere azioni di efficientamento complessivo dei processi produttivi, il potenziamento delle attività di ricerca e sviluppo sul prodotto e l'adeguamento dell'offerta di servizio e di prodotto. Queste azioni sono necessarie a recuperare dapprima la sostenibilità dell'intera macchina aziendale e, successivamente, a rilanciarne e garantirne la competitività.

Del resto, l'Accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in materia di contenuti ed indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, hanno ribadito che "sono indispensabili per il Paese, (...), imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo." e "un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire."¹

Le parti, tenuto conto del contesto nel quale questo contratto si inserisce e del quadro sindacale di riferimento e dei principi desumibili dal CCNL applicato, si sono poste l'obiettivo di qualificare attraverso questo strumento, il mantenimento dell'occupazione ed il suo sviluppo, nonché la forte rivalutazione della competitività aziendale e innescare processi redistributivi per i lavoratori.

¹ Accordo interconfederale Cgil, Cisl, Uil e Confindustria in materia di contenuti ed indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, del marzo 2018.

Per il raggiungimento di obiettivi tanto ambiziosi, l'azienda attiverà la ricerca di modelli organizzativi e di processo sempre più efficienti e "lean" nonché di armonizzazione delle condizioni di lavoro. Con la finalità di incentivare il raggiungimento di obiettivi così sfidanti, si è pensato di valorizzare in maniera ancora più strutturata che in passato, la componente variabile del salario.

Capitolo I - parte normativa.

1) Relazioni Industriali.

Con l'intento di "rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni", le parti confermano la reciproca necessità di favorire e intensificare l'interscambio di informazioni e, ove possibile, la condivisione delle scelte che impattano sull'organizzazione, sui processi e sulle modalità di gestione degli aspetti operativi. Sui temi oggetto del presente accordo, le parti si impegnano ad un incontro almeno annuale, da svolgersi nel mese di giugno, finalizzato ad una analisi dell'andamento degli indicatori economici più sotto identificati e sugli altri temi fondamentali per la vita dell'azienda. Tra i temi di principale interesse vi saranno:

- principali indicatori legati alle risorse umane ed all'organizzazione (assenteismo, turn over, principali elementi di gestione della prevenzione sul lavoro e delle condizioni di lavoro, ecc.);
- effetti degli investimenti su occupazione e indirizzi produttivi;
- sicurezza sul lavoro e misure in grado di valorizzare i principi del 2087 c.c.;
- attività di ricerca realizzata e prevista;
- il numero degli addetti per area di appartenenza e la distinzione per sesso, per classi di età e tipologia di contratto e categoria;
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile;
- l'andamento dei principali indicatori di performances collegati al Premio di Risultato (gli indicatori del PDR per le aree operative verranno esposti nelle bacheche aziendali per permettere a tutti i lavoratori di averne piena e puntuale conoscenza).

2) Formazione e sviluppo delle competenze dei lavoratori.

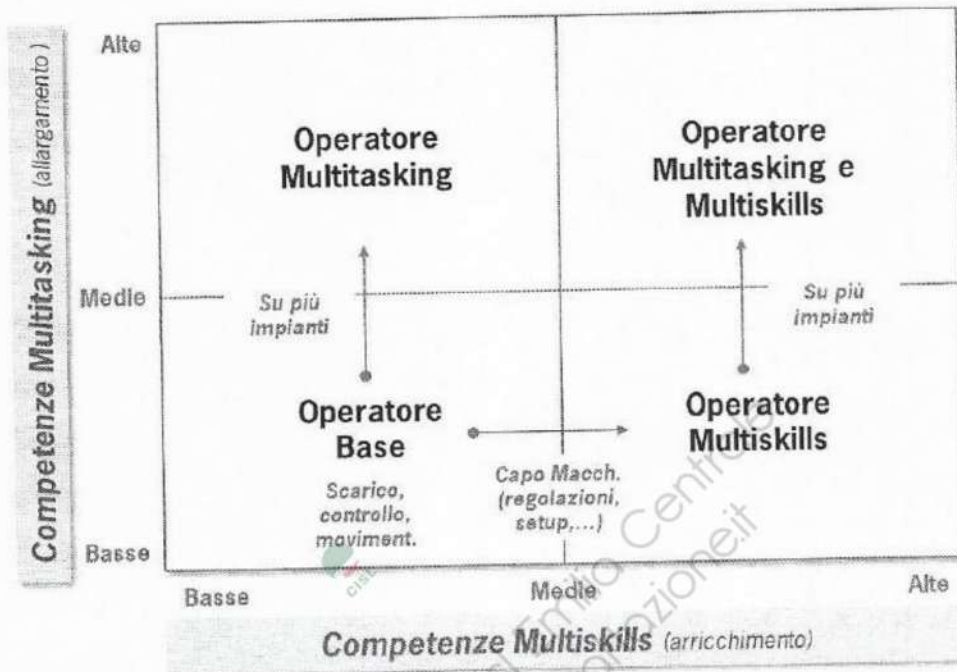
A) Formazione: Revifa, nell'arco di vigenza del presente contratto, si impegna a realizzare un piano formativo per i lavoratori e per i propri ruoli preposti. In modo particolare sui temi oggetto delle azioni di sviluppo delle competenze e formazione e sulle modalità di attuazione, Revifa incontrerà preventivamente le OO.SS e le RSU per poter valutare modifiche/integrazioni ai percorsi delineati. Per i temi afferenti la sicurezza l'azienda coinvolgerà preventivamente gli RLS circa i contenuti dei percorsi formativi obbligatori e/o propedeutici ad implementare il livello della sicurezza sul lavoro.

Oltre a quanto previsto dalla legislazione nazionale, dalle norme che regolamentano la sicurezza nel settore e dal Ccnl in tema di informazione e formazione, l'azienda intende attivarsi nelle seguenti aree tecniche:

- Addestramento tecnico sull'utilizzo delle macchine. L'addestramento tecnico sull'utilizzo delle macchine avverrà con l'affidamento dei lavoratori, in particolare neo assunti, ad una figura di Tutor interno con la finalità di implementare le competenze specifiche.
- Formazione Area Qualità. L'obiettivo è sviluppare un sistema di gestione del processo di produzione che promuova il miglioramento continuo, enfatizzando la prevenzione dei difetti e la riduzione della variabilità e delle perdite nella catena di fornitura.

- Lean Manufacturing e Lean Thinking. sviluppo di una cultura di approccio al lavoro secondo le logiche del Lean Manufacturing in grado di favorire la riduzione di attese e sovrapproduzioni, l'abbassamento dei tempi di set-up, la rilevazione dei flussi di materiali e persone, la garanzia di un'alta qualità e conformità del processo produttivo e la lotta ad ogni forma di spreco ed inefficienza.

Schema dell'approccio alla formazione nelle aree operation secondo le logiche del lean manufacturing.



Annualmente le attività oggetto di formazione verranno sinteticamente presentate in modalità di "rendicontazione" alle RSU.

B) Competenze e polivalenza: con la finalità di attivare ed implementare la fungibilità delle mansioni svolte dai lavoratori cioè la c.d. "polivalenza", in coerenza alle disposizioni di contratto, l'azienda richiederà l'utilizzo temporaneo di manodopera proveniente da diverse sezioni / centri di lavoro.

Ciò permetterà, in particolare nei momenti di difficoltà operativa o di particolari esigenze interne e/o picchi di lavoro (che verranno comunicati alle RSU) di aumentare l'efficienza operativa e la stabilità della capacità produttiva medesima. Lo spostamento da un reparto all'altro delle aree operative è da considerarsi uno strumento di flessibilità interna imprescindibile ed uno strumento di accrescimento professionale in grado di creare polivalenza. La polivalenza, così come indicato dal p. b) dell'art. 6 Acc. Int. cit, essendo in grado di adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, è in grado di "ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione" nonché di "incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica" e la progressione di carriera dei lavoratori.

3) Ambiente e Sicurezza.

L'andamento infortunistico dovrà continuare ad essere valutato e gestito con grande attenzione e sensibilità. Le parti coinvolte nel processo gestionale della sicurezza dovranno attivamente contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro. Ai lavoratori, unitamente ai preposti, è richiesto un approccio proattivo.

Verrà introdotto entro il 2018 un modello di monitoraggio e gestione interna degli infortuni (strumento di registrazione di ogni singolo evento o mancato infortunio - vedi allegato A) permetterà di creare statistiche

molto utili alla pianificazione delle attività di prevenzione. I singoli eventi infortunistici saranno oggetto di confronto con gli RLS in occasione degli incontri periodici previsti. Le parti confermano l'attivazione delle seguenti azioni positive:

1) all'ingresso di nuovi lavoratori verrà loro consegnato e commentato il "Manuale della Sicurezza Revifa" (materiale di formazione in linea con le indicazioni del D.lgs. 81/2008 e dell'Accordo Stato Regioni 21.12.2011 e ss. mm.) e la "Sintesi dei comportamenti ritenuti qualificanti per i lavoratori" in formato di Regolamento Aziendale.

2) verrà data costante informazione anche attraverso le bacheche, dei nominativi dei lavoratori che svolgono il ruolo di preposto nell'ambito della sicurezza sul lavoro e degli addetti al primo soccorso e addetti alle emergenze "servizio antincendio e evacuazione").

Le parti si incontreranno indicativamente ogni sei mesi per il monitoraggio dell'andamento infortunistico.

Le parti si danno atto che i comportamenti imprudenti e/o negligenti in ambito prevenzione-sicurezza, posti in essere dai lavoratori o tollerati dai preposti, saranno considerati inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

4) Inquadramento Professionale

Verrà strutturata una verifica annuale dei livelli con particolare riferimento alle declaratorie contrattuali. L'attivazione del confronto è prevista nel mese di giugno, qualora una delle parti ne ravvisi l'obiettivo necessità. Le parti si riservano la facoltà di proporre nuove metodologie di verifica della professionalità in particolare per le aree produttive anche definendo percorsi professionali in grado di meglio rappresentare l'evoluzione delle figure impiegate in azienda.

Nell'ambito del confronto periodico sarà analizzato, il rapporto Categoria/Compito/Profilo Professionale/Mansione per verificarne la coerenza, anche in riferimento alle attuali declaratorie del CCNL.

5) Mercato del lavoro.

Mercato del lavoro. L'azienda conferma che il contratto a tempo indeterminato, per la forza di lavoro impiegata direttamente, è da privilegiare rispetto ad altre forme di rapporto flessibile privilegiando la stabilizzazione dei lavoratori precedentemente assunti con forme di lavoro non a tempo indeterminato. L'azienda, dovendo cogliere le opportunità di crescita e sviluppo offerte dal mercato, potrà adottare gli strumenti di flessibilità che il mercato del lavoro offre, confrontandosi con le OO.SS. e le RSU con cadenza almeno annuale.

L'azienda conferma che, fatta salva la normale verifica delle oggettive esigenze interne e delle condizioni di mercato, il percorso di progressivo inserimento e stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e/o somministrato, sarà oggetto di un confronto annuale con le OO.SS. / RSU.

Contratti a tempo determinato: con la finalità di favorire una maggiore occupazione e poter contare sulle prestazioni lavorative qualificate di personale già impiegato in precedenza con contratti a tempo determinato, tenuto conto della disciplina da ultimo revisionata dal D. Lgs. 81/2015 in tema di pause intermedie (10 giorni dalla data di scadenza per un contratto di durata fino a 6 mesi e 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi), vista la possibilità per i contratti collettivi decentrati² anche aziendali, di ridurre i predetti periodi di intervallo, le parti ritengono utile, seppur nei casi di piena legittimità di apposizione del termine prevista dalla vigente normativa, di fare propria questa opportunità e seppur in via

² Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Articolo 21 - Proroghe e rinnovi.

sperimentale (per la durata di vigenza del presente accordo), rideterminare in 5 e in 10 giorni, gli intervalli sopra esposti.

6) Part time.

Le parti confermano l'impegno ad incontrarsi per valutare le situazioni di uffici/reparti o le esigenze di singoli lavoratori che per ragioni sopravvenute, possano essere interessati a variazioni dell'orario di lavoro.

Per quanto riguarda il part-time, fatta salva la disciplina del Ccnl, l'azienda conferma altresì la disponibilità a valutare le richieste che dovessero venire da lavoratori con particolari necessità (figli piccoli e comunque di età inferiore a 12 anni, ecc.), sempre che si tratti di situazioni compatibili con l'organizzazione aziendale.

L'azienda si impegna a favorire il p. time ai lavoratori vicini al pensionamento (circa tre anni), compatibilmente con le esigenze di servizio interne.

7) Orari di lavoro.

a) Flessibilità dell'orario di lavoro.

Le parti, viste le caratteristiche peculiari del mercato di riferimento, al fine di fronteggiare variazioni di intensità lavorativa non prevedibili, valutano positivamente la possibile istituzione sperimentale di un regime d'orario settimanale in flessibilità a chiamata collettiva (in base alle esigenze di servizio). Ciò potrà avvenire con la finalità di superare il normale orario settimanale e di realizzare possibili compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro ipotizzato. Verranno garantite le percentuali di maggiorazione previste dal CCNL applicato.

A riguardo del regime di flessibilità, vengono identificate le seguenti caratteristiche principali:

- riferimento quantitativo per flessibilità positiva e limite annuale: 80 ore;
- riferimento quantitativo per flessibilità positiva e limite settimanale: 45 ore (48 nei casi di necessità e urgenza);
- riferimento quantitativo per flessibilità positiva e limite giornaliero (dal lunedì al venerdì): 1 ora
- riferimento quantitativo per flessibilità positiva e limite settimanale per il sabato lavorato: generalmente a settimane alternate.
- prestazione del sabato mattina max 4 ore (da sommare a quelle previste dal lunedì martedì per un max di 8 ore settimanali in casi di necessità e urgenza);
- modalità di attivazione e gestione operativa: preventiva informazione ai lavoratori come da CCNL e informazione costante alla RSU con definizione delle modalità operative per aree omogenee (con specifico riferimento anche ai periodi di previsto recupero).

b) Doppio turno (intervento volto a ridefinire il sistema dell'orario di lavoro e la sua distribuzione in periodi di maggiore necessità operativa).

Premesso che l'orario di lavoro giornaliero spezzato rappresenta l'orario normale, le parti viste le caratteristiche peculiari del tipo di attività svolte sul sito (collegata alle esigenze del cliente) al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro non prevedibili, decidono di istituire un regime d'orario settimanale a doppio turno nei singoli reparti / centro di lavoro. Tale regime d'orario, potrà essere attivato nei periodi nei quali normalmente si concentra l'esigenza di aumentare inaspettatamente l'attività produttiva o qualora tale esigenza diventi imprescindibile per sopperire alle esigenze del mercato. La turnazione più sotto esposta dovrà rispettare le pause previste dal D.lgs. 66/2003.

Al personale in forza nelle aree produttive interessate (singoli reparti / centro di lavoro), sarà applicato il modello di turnazione di seguito schematizzato:

SETTIMANA	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Nr. Ore
1 [^] mattino	1	1	1	1	1	R	***	40
1 [^] pom.	2	2	2	2	2	R	***	40
2 [^] mattino	2	2	2	2	2	R	***	40
2 [^] pom.	1	1	1	1	1	R	***	40

1 = TURNO C.D. DEL MATTINO - SVOLGIMENTO DALLE 06.30 ALLE 14.00 (PAGATE 8 ORE);

2 = TURNO C.D. DEL POMERIGGIO - SVOLGIMENTO DALLE 14.00 ALLE 21.30 (PAGATE 8 ORE);

R = RIPOSO.

Oltre alle maggiorazioni previste dal CCNL vigente per i turni avvicendati, è prevista un'ulteriore indennità di turno³ pari a 15,00 € settimanali lordi (riconosciuti su base giornaliera purché a fronte di una presenza effettiva durante il turno di almeno sei ore al giorno). L'indennità, riconosciuta sulle sole retribuzioni mensili dirette e corrisposta nel "corpo" della b. paga, deve intendersi già comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti ed indiretti e non avrà pertanto alcuna ulteriore incidenza tanto sulla retribuzione diretta che sulle retribuzioni differite (TFR, 13[^], ecc.) visto che, nella determinazione della stessa, si è già tenuto conto delle incidenze sulle retribuzioni.

Durante le festività infrasettimanali eventualmente cadenti nel calendario produttivo soggetto al doppio turno, l'esigenza di prestare attività lavorative sarà comunicata con giusto anticipo al personale interessato al turno anche valutando l'eventuale misura inferiore d'impiego (i lavoratori presteranno attività su base volontaria). Le ore lavorate nelle giornate festive infrasettimanali verranno retribuite in aggiunta alla retribuzione mensile, con la maggiorazione prevista per il lavoro a turno festivo dal C.c.n.l.

Ove ci fossero esigenze aziendali di natura produttiva particolari, che verranno preventivamente valutate dalle parti, la festività di Fabbrico del 27 febbraio, in linea con quanto già in uso in azienda in passato, si potrà valutare lo spostamento della festività cadente in giorno feriale, alla prima domenica successiva o l'accantonamento individuali di ulteriori 8 ore di Par.

A riguardo le parti convengono e stabiliscono, che l'attivazione del regime di doppio turno potrà essere attivato previa informazione preventiva della RSU (di norma di 15 giorni) e comunicazione ai lavoratori, con una settimana d'anticipo. L'azienda al venir meno delle condizioni che ne hanno giustificato l'attivazione, con congruo preavviso, ripristinerà l'orario precedentemente svolto dagli interessati.

Il regime di turnazione si applicherà con la logica della naturale rotazione settimanale delle squadre e tenendo conto delle esigenze del personale con particolare riguardo alle lavoratrici madri e figli piccoli (sino a 3 anni), al personale con prescrizioni mediche legate al tempo di presenza e al personale con permessi ex L. 104/90 o con diritto all'assistenza a parenti e famigliari ex L. 104/90.

Il presente regime di doppio turno settimanale non contempla eventuali esigenze individuali di cambio dell'orario giornaliero da modalità "spezzata" a modalità "orario continuato" (es. da 8.30 - 12.30 / 13.00 / 17.00 a 6.00-14.00). Verifiche periodiche sulle modalità di lavoro a turni verranno fatte con le RSU.

8) Servizio di somministrazione dei pasti.

Si confermano le convenzioni in essere per la fruizione del servizio di somministrazione dei pasti presso gli esercizi locali selezionati solo da parte dei lavoratori dipendenti (con presentazione del badge personale e non cedibile assegnato). Il servizio di somministrazione dei pasti è fruibile solo per coloro che prestano attività lavorativa per almeno 5 ore al giorno e hanno la pausa pranzo all'interno dell'orario di lavoro. In occasione

dell'eventuale istituzione della turnazione di cui al punto 7 lett. c) del presente accordo, i lavoratori potranno fruire del servizio di somministrazione prima del turno delle ore 14 o dopo la fine del turno delle ore 06.30.

9) Pause di lavoro.

L'azienda ritiene opportuno ricordare che le c.d. pause fisiologiche, dovranno essere coerenti alla sola finalità per la quale vengono concesse e cioè permettere un breve recupero delle energie psico-fisiche da lavoro (nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs 66/2003).

10) Pari opportunità.

Le parti si impegnano ad incontrarsi ogni 12 mesi, per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile in azienda, soprattutto in termini qualitativi, avendo l'obiettivo di favorire in particolar modo anche il superamento delle eventuali difficoltà personali in occasione dei rientri da periodi di congedo di maternità o paternità (anche valutando lo strumento del p. time). Le parti si impegnano altresì a confrontarsi per la valutazione delle eventuali sopraggiunte difficoltà individuali legate alla diminuzione della capacità lavorativa e correlata difficile collocazione con la finalità di individuare, ove utilmente re-impiegabile in postazioni disponibili, una possibile ricollocazione del personale.

11) Piano Ferie Annuale.

L'azienda incontrerà le RSU entro la fine dell'anno, per presentare il calendario di lavoro prevedibile per l'anno successivo. Entro il mese di marzo, i lavoratori dovranno presentare la richiesta delle ferie. Per lo sviluppo di un sistema di gestione flessibile delle ferie, l'azienda si impegna a confermare la pianificazione tempestivamente rispetto alla scadenza prevista e comunque entro il 30 aprile. La concessione delle ferie dovrà tener conto delle:

- a) esigenze di servizio;
- b) professionalità interessate;
- c) necessità e carichi di lavoro sulle diverse aree interessate (anche esponendo la % di lavoratori che ogni mese potranno assentarsi);
- d) quantità di ferie accantonate e non godute.

Quanto sopra dovrà favorire il più possibile la rotazione individuale. Fatto salvo quanto stabilito più sopra e rispetto a quanto previsto dal Ccnl, i lavoratori lontani dai luoghi di origine potranno fruire di un periodo ininterrotto di ferie aggiuntivo, anche abbinando PAR (quota individuale) o ore accantonate in flessibilità, nei periodi a minore intensità lavorativa. Questo intervento è finalizzato a favorire la distribuzione flessibile dei periodi feriali.

Sono escluse dalla procedura qui disciplinata, le chiusure collettive decise dalla direzione aziendale previo confronto con le RSU, normalmente coincidenti con il mese di agosto e dicembre/gennaio.

Capitolo II - parte economica.

12) Salario aziendale - premio variabile di risultato e partecipazione.

Come è noto "il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14.7.2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori". Coerentemente a tale spirito, a quanto discusso nel corso del confronto sindacale occorso nell'ambito del presente rinnovo contrattuale ed esposto nella premessa del presente accordo, le parti concordano di attivare e valorizzare politiche salariali in grado di perseguire obiettivi di crescita della

produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, in quanto tese a legare i risultati aziendali e le ricadute economiche che da tali risultati derivano per i lavoratori.

Gli indicatori individuati, sui quali verranno fatti appositi incontri e dei quali verrà data puntuale esposizione nelle bacheche aziendali, sono così individuati e calcolati:

Aree Operative - Valore massimo del Premio 1.400 €

Pdr 2018	€ 1.400,00	Ripartizion	100%	70%	54%
Aree Operative	Produttività	40%	€ 560,00	€ 392,00	€ 302,40
	Qualità	30%	€ 420,00	€ 294,00	€ 226,80
	Efficienza sito	10%	€ 140,00	€ 98,00	€ 75,60
	Ebit	20%	€ 280,00	€ 196,00	€ 151,20
Totali			€ 1.400,00	€ 980,00	€ 756,00

Aree non Operative - Valore massimo del Premio 1400 €

Pdr 2018	€ 1.400,00	Ripartizion	100%	70%	54%
Aree Non Operative	Produttività	20%	€ 280,00	€ 196,00	€ 151,20
	Qualità	30%	€ 420,00	€ 294,00	€ 226,80
	Efficienza sito	10%	€ 140,00	€ 98,00	€ 75,60
	Ebit	40%	€ 560,00	€ 392,00	€ 302,40
Totali			€ 1.400,00	€ 980,00	€ 756,00

Gli obiettivi ed il valore complessivo del Premio di Risultato (Pdr) sono fissati per l'anno 2018 mentre per gli anni 2019 e 2020, andranno individuati e confermati nei primi mesi dell'anno (entro maggio). Le parti condividono di arrivare nel 2019 ad un premio di 1.500 € lordi e di 1.600 € lordi nel 2020, a fronte di obiettivi in linea con la progressione del valore del Premio di fascia A e comunque stabilmente nelle fasce di premio delle aree operative A previste nel 2018 per il plant 1.

PRODUTTIVITA' e QUALITA' DELLE AREE OPERATIVE. La produttività e qualità annuale delle aree operative (analiticamente elencate nell'allegato 3), è valutata come segue:

- PREMIO relativo alla PRODUTTIVITA'.

Formula di calcolo: l'indicatore è frutto del rapporto tra il numero di pezzi conformi prodotti allo stampaggio sulle varie macchine così come storicizzati dall'azienda e oggetto di confronto della commissione tecnica interna designata, ad esclusione del reparto "rondelle" (che verrà misurato dal 2019 in poi singolarmente), e la produttività media attesa (cioè dichiarata dal costruttore). Il numero di pezzi verrà misurato solo durante l'effettiva operatività della macchina e non verranno quindi considerati i tempi di fermo macchina salvo il caricamento del materiale (es. per cambio formato, start up, manutenzione, ecc.).

TABELLA A. - SITO 1 DI FABBRICO

Obiettivo 2018 = 63%

FASCIA*	PARAMETRO PREMIO	PREMIO LORDO ANNUALE AREE OPERATIVE	PREMIO LORDO ANNUALE AREE NON OPERATIVE
A >= 63%	100%	€ 560	€ 280

B 58% - 62,99%	70%	€ 392	€ 196
C 50% - 57,99%	54%	€ 302,4	€ 151,2

*Fascia che annualmente verrà proporzionalmente rapportata con medesima scala al nuovo obiettivo.

TABELLA B. - SITO 2 DI FABBRICO

Obiettivo 2018 = 68%

FASCIA*	PARAMETRO PREMIO	PREMIO LORDO ANNUALE AREE OPERATIVE	PREMIO LORDO ANNUALE AREE NON OPERATIVE
A >= 68%	100%	€ 560	€ 280
B 63% - 67,99%	70%	€ 392	€ 196
C 54% - 62,99%	54%	€ 302,4	€ 151,2

*Fascia che annualmente verrà proporzionalmente rapportata con medesima scala al nuovo obiettivo.

- PREMIO relativo alla QUALITA'

Premesso che in tema di qualità la norma ISO/TS 16949 rappresenta il riferimento della certificazione di qualità nel settore automotive, è necessario ricordare che il processo di certificazione applicato da Revifa (regolamentato da apposito manuale IATF) è finalizzato al raggiungimento dello "stato di conformità" (che prevede l'assenza tassativa di non conformità), necessario al rilascio della certificazione. L'obiettivo della Specifica Tecnica è lo sviluppo di un sistema di gestione per la qualità (SGQ) che promuova il miglioramento continuo, enfatizzando la prevenzione dei difetti e la riduzione della variabilità e delle perdite nella catena di fornitura. La Specifica Tecnica, unitamente ai requisiti specifici dei clienti, definisce i requisiti fondamentali del SGQ e fornisce un approccio comune ai SGQ per la produzione di serie e delle parti di ricambio. Con la finalità di perseguire gli obiettivi della norma ISO/TS 16949, si è deciso di monitorare i "Costi della Non Qualità" intesi come i costi complessivi sostenuti dall'azienda per le prime 5 causali di non conformità della produzione interna⁴, che siano state oggetto di contestazioni (riconosciute), da parte dei clienti. Il premio relativo alla qualità, partendo dal numero di contestazioni rilevate al 31.12.2017 (pari a 129), è valutato come segue:

TABELLA A.

Obiettivo 2018 = Riduzione del numero di contestazioni per non conformità al 31.12.2017, pari a 129.

FASCIA*	PARAMETRO PREMIO	PREMIO LORDO ANNUALE AREE OPERATIVE	PREMIO LORDO ANNUALE AREE NON OPERATIVE
A >= 50 contestazioni	100%	€ 420	€ 420
B >= 40 contestazioni	70%	€ 294	€ 294
C >= 30 contestazioni	54%	€ 226,0	€ 226,0

*Fascia che annualmente verrà proporzionalmente rapportata con medesima scala al nuovo obiettivo.

EFFICIENZA SITO

L'efficienza di sito è valutata su base individuale (tutti), dal numero di ore lavorabili, comprese le ore straordinarie, decurtate le ore non lavorate. Tra le ore considerate come lavorate, saranno computate le causali di: infortunio, L. 104/90 (permessi nella misura massima di tre giorni mensili), donazione sangue e midollo

⁴ Quote e dimensioni non conformi (19,42%), ritardi di produzione rispetto alla programmazione (16,02%), mescolamento pezzi estranei (15,05%), filettatura non conforme (7,77%), rondelle fuori specifiche (4,37%).

osseo, decesso congiunti (coniuge o di un parente entro il secondo grado), malattia (nel limite di una settimana lavorativa), i permessi di allattamento, le ferie ed i permessi Par e i permessi sindacali e le assemblee. Eventuali ore di sospensione di attività per Cigo, Cigs e Solidarietà ridurranno il monte ore obiettivo e non verranno computate tra le assenze che generano inefficienza. Le ore lavorate sono ricavabili dalla casella "Ore Inail" della Busta paga più le ore considerate convenzionalmente come "utili" dal presente indicatore (es. infortunio, L. 104/90, donazione sangue, ecc.). Per i lavoratori con cinque settimane di ferie maturate, l'obiettivo viene ricondotto ad un numero di ore pari a 40 ore in meno.

Obiettivo 2018 = 1786**

FASCIA* GIORNALIERI	FASCIA TURNISTI C. CONTINUO	PARAMETRO PREMIO	PREMIO LORDO ANNUALE
A 1746	2096	100%	€ 140
B 1706	2056	70%	€ 98
C 1666	2016	30%	€ 75,6

*Fascia che annualmente verrà proporzionalmente rapportata con medesima scala al nuovo obiettivo.

** Ogni anno l'obiettivo, sulla scorta di quanto qui definito, verrà determinato sulla base del calendario lavorativo.

EBIT (tutti i lavoratori).

In finanza il risultato ante oneri finanziari o anche reddito operativo aziendale è l'espressione del risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari. Deriva dall'espressione Earnings Before Interests and Taxes. L'EBIT esprime il reddito che l'azienda è in grado di generare prima della remunerazione del capitale, comprendendo con questo termine sia il capitale di terzi (indebitamento) sia il capitale proprio (patrimonio netto).

Obiettivo 2018 = 2,6%

FASCIA*	PARAMETRO PREMIO	PREMIO LORDO ANNUALE AREE OPERATIVE (20%)	PREMIO LORDO ANNUALE AREE NON OPERATIVE (40%)
A = > 2,6%	100%	€ 280	€ 560
B = > 2,4%	70%	€ 196	€ 392
C = > 2,2%	54%	€ 151,2	€ 302,4

*Fascia che annualmente verrà proporzionalmente rapportata con medesima scala al nuovo obiettivo (valore % sul fatturato).

Le parti valuteranno dal 2018 il mantenimento di questo Kpi o la sua sostituzione con il Margine Operativo Netto (voci A - B del conto economico - valori della produzione).

AVANTI DIRITTO E DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO.

L'andamento degli indicatori verrà graficamente rappresentato nelle bacheche aziendali (dato mensile) e verificato dalle parti (in una logica partecipativa che preveda confronti sistematici sull'andamento dei singoli indicatori e la possibilità di condividere opportuni correttivi e azioni di miglioramento) almeno trimestralmente.

Il Premio di Risultato (P.d.r.) verrà erogato annualmente a seguito delle succitate verifiche e prese d'atto (mese successivo a quello della verifica - es. pagamento a maggio 2019 per l'anno 2018) in base al raggiungimento dei risultati target (voce "P.d.r. annuale").

Aventi diritto - si conviene per il seguente regime di esclusioni:

- a. lavoratori con contratto a tempo indeterminato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato nell'anno inferiore a tre mesi;
- b. lavoratori con contratto a tempo determinato anche misto o con finalità formative (compresi apprendistato, ecc.) con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato nell'anno inferiore ai primi tre mesi;
- c. lavoratori con contratto di lavoro somministrato a tempo determinato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato nell'anno inferiore ai primi tre mesi;
- d. lavoratori delle categorie suesposte che, pur non rientrando nei casi evidenziati, non abbiano prestato servizio per oltre la metà del mese (si adoterà la logica della maturazione dei ratei di retribuzione differita prevista per i neo assunti o per i dimissionari, anche ai casi di assenza per evento fatti salvi i casi di infortunio e maternità obbligatoria sino a 5 mesi). Le giornate di assenza per eventi potranno essere recuperate con le eventuali ore di straordinario o flessibilità prestate dal lavoratore nello stesso periodo di riferimento nel mese. Le parti si incontreranno annualmente per valutare eventuali correttivi alla maturazione del premio per i casi di brevi e ripetute assenze mensili da eventi.
- e. lavoratori della categoria "Dirigenziale" e il personale già soggetto a premi individuali misurati sulla base del raggiungimento di targets di area / funzione normalmente denominati "Premio MBO" (Management By Objectives) e quindi basati su di un sistema d'incentivazione ad erogazione totalmente variabile, legato a specifici obiettivi assegnati coerentemente alla strategia aziendale.

Per le categorie suesposte, ove il periodo di effettivo e consecutivo servizio di prestato sia uguale o superiore a tre mesi nell'anno (intendendosi come mesi interi quelli superiori ai 15 giorni di rapporto di lavoro, in applicazione della logica di maturazione dei ratei), sarà liquidato a titolo di saldo P.d.r. un importo pro-quota calcolato sulla base dei risultati raggiunti. Per l'anno 2018 è prevista un'anticipazione del P.d.r. (conguagliabile a saldo degli indicatori) pari a 375 € lordi.

L'erogazione in questi casi avverrà a saldo indicativamente entro il mese di febbraio (competenza) ed alla data di chiusura del bilancio per l'Ebit, sulla base ai risultati raggiunti sino a quel momento (intendendosi per periodo di riferimento, il trimestre precedente). Ai lavoratori non in forza al momento dell'erogazione del saldo del premio di risultato, non verranno riconosciuti i premi legati all'efficienza di sito ed all'EBIT non essendo possibile predeterminare tali importi o consuntivarli in corso d'anno. Si specifica che l'erogazione dei premi, avverrà in maniera autonoma e disgiunta.

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato, le parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo, non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto. L'importo erogato a tale titolo conserverà quindi tutte le caratteristiche tipiche del P.d.r. e sarà da intendersi già comprensivo di tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti ed indiretti, ne avrà incidenza alcuna sul TFR (ciò dal momento che le parti hanno tenuto proporzionalmente conto della loro incidenza all'atto della quantificazione dell'importo stesso).

Le erogazioni così determinate risultano essere finalizzate al raggiungimento di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa nonché di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (premi soggetti ad un regime fiscale e contributivo agevolato - vedi infra p. 13).

I lavoratori potranno trasformare l'importo avente titolo di anticipo o di saldo del P.d.r., in parte o totalmente, in Welfare Aziendale usufruendo di un ulteriore beneficio fiscale nei limiti previsti dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir / D.M. 263 marzo 2016 (piena esenzione fiscale in luogo dell'assoggettamento al 10%). I lavoratori dovranno comunicare la volontà di trasformare il P.d.r. entro il mese antecedente il periodo previsto per il pagamento.

Qualora eventi di carattere tecnico o organizzativo vadano ad alterare in modo significativo le attività oggetto di verifica periodica ai fini del P.d.r., le parti si incontreranno per definire come superare le sopravvenute variazioni.

13) Regime di detassazione.

Al riguardo del particolare regime previsto dalla Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ai commi da 182 a 189 dell'art. 1 e D.M. 25 marzo 2016, a decorrere dal 2016 è stata reintrodotta la c.d. detassazione dei premi di risultato nel settore privato.

La disposizione prevede la possibilità di applicare sui Premi di Risultato/Produzione una ritenuta a titolo d'imposta del 10% in luogo dell'ordinaria tassazione calcolata secondo gli scaglioni di reddito ex art. 11 T.u.i.r..

Sotto l'aspetto oggettivo sono quindi nuovamente agevolabili "i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili".

14) Integrazione dell'accordo del 26.11.2016 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle Industrie Metalmeccaniche private e della Installazione di impianti - Sezione Quarta - Disciplina del rapporto individuale di lavoro - Titolo VI - Assenze, permessi e tutele - Articolo 2.

In tema di Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, il comma relativo all'integrazione da parte dell'azienda del trattamento di malattia viene modificato come segue:

"Indipendentemente da quanto previsto al 4° comma del presente paragrafo, nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 5, i primi tre giorni delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente con il 50% della intera retribuzione globale."

Capitolo III - Welfare aziendale.

Le parti concordano di dar vita e valorizzare un sistema di Welfare Aziendale, aggiuntivo a quello disciplinato dal CCNL applicato, con la finalità di promuovere il benessere in azienda, facilitare la vita dei dipendenti, migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori. Il Welfare Aziendale avrà come oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente ed alle loro famiglie, nel rispetto di un budget annuale definito dalla Direzione Aziendale, consentendo erogazioni non strettamente monetarie al fine di massimizzare il potere di acquisto trasferito al dipendente a fronte del costo sostenuto dall'azienda.

Il budget messo a disposizione per l'anno sarà pari a 200 €. Per gli anni 2019 e 2020 per ogni dipendente il budget messo a disposizione sarà di 250 € l'anno. Il welfare aziendale, fruibile con un portale dedicato, verrà mantenuto, salva l'eventuale compatibilità economica con situazioni di crisi, anche nel triennio 2021 - 2023. I dipendenti potranno usufruire, nel limite economico annualmente previsto, dei servizi relativi a più aree di intervento.

Servizi messi a disposizione dall'azienda e diretti alla generalità dei dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (art. 100 c. 1 del TUIR e art. 51, c. 2 lett. F, f-bis e f-ter del TUIR come modificato dalla Legge n. 208/2015 al comma 190).

1) **Educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei familiari quali coniuge, figli e gli altri familiari ex art. 433 c.c. (lettera f-bis) dell'art. 51, co. 2 del T.u.i.r.).** Al fine di agevolare i servizi di istruzione ed educazione, quali servizi di utilità sociale fondamentali anche volti ad alleviare da un punto di vista economico la situazione dei genitori-lavoratori, è previsto il rimborso delle tasse di iscrizione nonché delle eventuali rette degli asili nido e della scuola materna, delle scuole di istruzione primaria e secondaria nonché dell'Università. Sono altresì compresi i campi estivi e le vacanze studio (in argomento vedasi anche: Agenzia delle Entrate risoluzione 17 dicembre 2007, n. 378/E e Amministrazione Finanziaria circolare 238/E/2000). E' altresì previsto il rimborso dei costi sostenuti per l'acquisto di libri scolastici correlati alle attività di educazione e istruzione sopra elencati.

2) **Servizi di assistenza agli anziani non autosufficienti** (lettera f-ter del comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r. così come introdotta dall'art. 1, co. 190 della L. 208/2015). Trattasi di somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12.

3) **Svago e tempo libero.** Interventi da identificare a cura delle parti e definire (si tratta principalmente di interventi nell'ambito delle attività sportive e ricreative, ecc.) erogate in forma di servizi convenzionati offerti ai lavoratori. I servizi verranno attivati entro settembre 2018 con accesso diretto al Portale Welfare di Revifa.

Documenti di legittimazione. Per i servizi da 1 a 2 fruiti "a rimborso" è necessario presentare apposita documentazione. La Legge di Stabilità 2016 infatti, al comma 3-bis all'art. 51 del Tuir recita: "Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale".

4) **Contribuzione alla Previdenza complementare Cometa o al Fondo Sanitario Integrativo Metasalute.** Le Parti si impegnano a promuovere e ad agevolare l'adesione al Cometa (Fondo di Previdenza complementare di settore) ed al Metasalute (Fondo Sanitario Integrativo di settore). L'azienda conferma la propria disponibilità a corrispondere un contributo aggiuntivo a quello previsto dal contratto collettivo a carico del datore di lavoro, per i dipendenti iscritti e che versano ai succitati fondi. Ciò potrà avvenire sino a concorrenza della quota annualmente prevista per le varie aree di intervento del sistema di Welfare aziendale, dedotto quanto già fruito dal dipendente sulle altre linee di intervento del sistema di Welfare Aziendale.

5) **i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa (lett. f-quater del comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r.), aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro della lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.**

6) **pagamento o rimborso dei costi sostenuti dai lavoratori per l'acquisto dell'abbonamento al trasporto locale (bus, metro o treni) per raggiungere il posto di lavoro (locali Legge 205/2017 - bilancio 2018 prevede - all'art. 1 comma 28 lett. b).**

AVENTI DIRITTO E DISCIPLINA DEL WELFARE AZIENDALE.

Gli interventi di Welfare Aziendale vengono riconosciuti al personale in forza alla firma del presente Contratto Integrativo Aziendale con una anzianità di servizio presso l'azienda di almeno 6 mesi nell'anno (12 mesi per i lavoratori con contratti a tempo determinato anche in somministrazione).

Per le categorie suesposte, l'importo annualmente destinato al Welfare Aziendale sarà riconosciuto pro-quota sulla base dei mesi di servizio nell'anno di competenza. Saranno considerati mesi interi e quindi utili, solo quelli nei quali il periodo di servizio sia stato superiore ai 15 giorni di calendario nel mese (verrà quindi adottata la logica di maturazione dei ratei di retribuzione differita). Non verrà effettuato il riproporzionato del Welfare Aziendale destinato ai part time.

Diffusione dell'informazione.

In considerazione del contenuto innovativo dell'intesa raggiunta e delle finalità perseguite l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, quale primo atto di sensibilizzazione e promozione, a stabilire congiuntamente i tempi e le opportune ed efficaci modalità di pubblicizzazione del presente accordo e dei suoi contenuti.

Le Parti concordano che in presenza di profonde modifiche del quadro normativo di riferimento sulla materia di cui sopra, si incontreranno al fine di valutare eventuali variazioni e/o integrazioni.

Decorrenza e durata. Il presente Contratto Int. Aziendale ha validità dal mese di giugno 2018 al 31 dicembre 2020 per la parte normativa. Il Premio di risultato viene invece considerato computabile sul periodo gennaio / dicembre di ogni anno, sino alla scadenza di dicembre 2020. Dopo la naturale scadenza e fatta salva la disdetta di una delle parti, il contratto mantiene una vigenza di mesi sei per permettere alla Parti la gestione del rinnovo.

Per le OO.SS.-RSU




Per REVIFA SPA





Videosorveglianza finalizzata al miglioramento della sicurezza industriale del sito: l'azienda conferma di mantenere attivi, nel pieno rispetto dell'art. 4, 1° e 2° comma della L. 300/70, gli impianti di videosorveglianza e le apparecchiature di controllo del perimetro esterno alle aree lavorative, con finalità di garantire la sicurezza e la tutela dei beni e del patrimonio aziendale. Tali strumentazioni saranno quindi utilizzate per finalità non in contrasto con le normative di legge (controllo a distanza dei lavoratori e tutela della privacy). Ove i punti di videosorveglianza installati esternamente alle aree lavorative venissero modificati, l'azienda si impegna ad effettuare un preventivo sopralluogo congiunto con le OO.SS. e RSU per la verifica dei punti di ancoraggio delle telecamere e del loro orientamento finalizzato al raggiungimento dell'accordo. Informativa delle zone soggette a videosorveglianza è esposta in prossimità delle aree interessate ed in tutti i punti informativi dell'azienda (bacheche, ecc.).

20.06.2018 - Fabbri (Re).

Per le OO.SS.- RSU





Per REVIFA SPA





ALLEGATO A) - MODULO RACCOLTA DATI INFORTUNIO/INCIDENTE/MALORE
(da compilarsi a cura del Responsabile dell'area ove è avvenuto l'infortunio).

MALORE	INCIDENTE	INFORTUNIO senza abbandono	INFORTUNIO con abbandono
Azienda		REVIFA SPA	
Matricola - Cognome - Nome dell'infortunato			
Mansione			
N. telefono infortunato (se conosciuto)			
Età anagrafica dell'infortunato			
Luogo dell'infortunio (es. magazzino lungo corsia 36, a fianco dell'ubicazione 36-112, area meccanica sulla macchina)			
Data dell'infortunio			
Ora dell'infortunio			
Ora inizio servizio dell'infortunato			
L'infortunio è stato segnalato nel momento in cui è accaduto? (in alternativa indicare data e ora segnalazione)		Si	No
L'infortunato stava svolgendo il suo lavoro consueto?		Si	Si saltuariamente No
L'infortunato ha continuato il lavoro?		Si	No
L'infortunato è stato inviato al Pronto Soccorso?		Si	No
L'infortunato indossava i DPI prescritti?		Si	No
L'infortunato ha già avuto infortuni simili?		Si	No
Nome dei testimoni (cognome, nome, indirizzo e telefono)			
DICHIARAZIONE SPONTANEA DEL DIPENDENTE SULL'INCIDENTE: Annotare, <u>se disponibile</u> , la dichiarazione del dipendente interessato circa l'incidente verificatosi.			
DINAMICA DELL'INFORTUNIO - SEQUENZA CRONOLOGICA DEGLI EVENTI (spiegazione dettagliata a cura del preposto a chiarimento/integrazione della dichiarazione dell'infortunato). Nel caso siano coinvolte delle attrezzature, citare il modello e la matricola e, in caso di investimento/scontro, specificare sempre il nome dell'investitore.			

Sede lesione: (barrare con una x)	
A - Capo (occhio, viso, testa)	
B - Braccio/a	
C - Mano/i	
D - Schiena	
E - Gamba/e	
F - Piede/i	
G - Più arti/altro	

Tipologia incidente: (barrare con una x)	
A - Movimentazione manuale (es. dolori dorso-lombari avvertiti nel corso del sollevamento di un peso)	
B - Investimento/scontro (con carrello elevatore, automezzo, ecc.)	
C - Caduta/inciampo/scivolamento	
D - Schiacciamento (es. da caduta materiale)	
E - Ferita da taglio	
F - Comparsa dolore (es. a schiena, gamba, braccio in assenza di particolari sollecitazioni/traumi)	
G - Corpo estraneo in un occhio (scheggia, polvere)	
H - Urto contro struttura fissa (scaffalatura, sporgenza, ecc.)	
I - Ustione	
L - Itinere	
M - Altro	

Causa primaria individuata dell'infortunio (barrare con una x e fornire eventuali ulteriori precisazioni)	
A - Distrazione-disattenzione	
B - Comportamento inadeguato (mancato rispetto procedure, negligenza, imprudenza)	
C - Mancato uso DPI	
D - DPI inadeguato o non previsto	
E - Sforzo fisico eccessivo (es. lombalgia, ecc.)	
F - Lacuna tecnica/ambientale (malfunzionamento impianti, pavimento sconnesso, mancanza protezioni ambientali, macchina difettosa/mancante protezioni)	
G - Evento fortuito od imputabile a più cause (questa causale deve essere ben ponderata)	
H - Altro (specificare) ->	
I - Itinere	

Informazioni aggiuntive		
L'infortunio presenta elementi dubbi o sospetti?	Si	No
Il Responsabile richiede contestazione disciplinare per il lavoratore?	Si	No
Il Responsabile richiede la ricusazione dell'infortunio all'INAIL?	Si	No

Ogni qual volta l'infortunio venga dichiarato dal lavoratore al Pronto Soccorso, senza avvertire il Preposto, si consiglia sempre di ricusare l'infortunio.

Io sottoscritto..... dichiaro sotto la mia responsabilità di non voler abbandonare il posto di lavoro.
 Data Firma

Io sottoscritto dichiaro sotto la mia responsabilità di voler rinunciare all'intervento della Pubblica Assistenza.

Data..... Firma.....

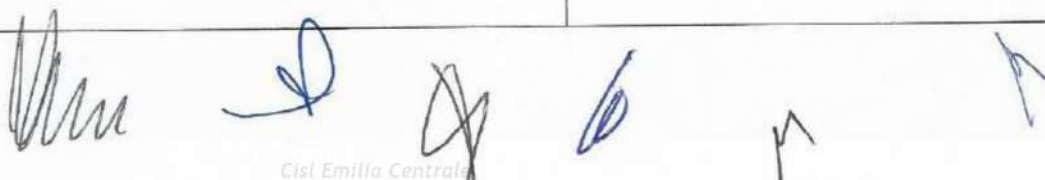
Nominativo Preposto/Responsabile	Firma

La compilazione di questa parte è a cura del Servizio Prevenzione e Protezione (se presente).

Azioni correttive - suggerite (a cura del Preposto)				
Si ritiene utile/necessaria l'implementazione di un'azione correttiva?	<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No
Descrizione azione/i correttiva/e proposte	Responsabile		Data prevista completamento	

Azioni correttive - verifica attuazione						
	Data					
L'azione correttiva è stata attuata?	<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	In parte*	<input type="checkbox"/>	No*
* Fornire motivazioni mancata/incompleta attuazione						
Nuova azione/i correttiva/e proposta/e (può anche essere riproposta la/e precedente/i azione/i fissando una nuova data di previsto completamento e/o un nuovo responsabile)	Responsabile		Data prevista completamento			
L'azione correttiva è stata attuata?	<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	In parte*	<input type="checkbox"/>	No*
* Fornire motivazioni mancata/incompleta attuazione						
Azioni correttive - verifica efficacia						
L'azione correttiva è stata efficace?	<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	In parte	<input type="checkbox"/>	No
Indicare dati a supporto della valutazione (es. minore numero di infortuni o mancati infortuni)						

Serv. Prevenzione e Protezione	Firma



Inviare urgentemente a:

- Ufficio del Personale.
- Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Documenti da allegare (se non presenti inviare comunque la presente dichiarazione interna):

- certificato medico con prognosi (se non ancora disponibile inviare appena in possesso) con data ricezione da parte del lavoratore.

ATTENZIONE: dalla data di ricezione del certificato del Pronto Soccorso, l'azienda (in questo caso il Consulente del Lavoro delegato) ha 48 ore di tempo per effettuare la denuncia ON Line (24 ore in caso di rischio morte). Quindi è necessario, per evitare la sanzione da parte dell'INAIL, che l'invio allo Studio venga fatto in tempi rapidissimi. Nel caso ci si accorga che il modulo è stato "lasciato" in azienda da oltre 48 ore, siete pregati di contattare lo Studio prima di apporre la data di ricezione sul certificato di infortunio.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. One signature on the left includes a small circular logo with the letters 'CISL' inside. Another signature on the right also includes a similar 'CISL' logo. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be initials or short names.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

ALLEGATO B)

Proposta di rimodulazione dell'orario di lavoro (gestione degli orari eccedenti il lavorabile mensile) - misura sperimentale che decorrerà, previo ulteriore approfondimento e accordo delle parti, dal 2019.

Le parti condividono l'opportunità di ricondurre il lavoro straordinario al superamento delle ore teoriche lavorabili mensili con la finalità di migliorare la capacità di risposta alle esigenze del mercato e la produttività nonché di eventuali esigenze individuali di compensazione mensile delle ore eccedenti con ore di assenza.

Salva diversa indicazione del lavoratore e previo accordo con il proprio Responsabile, le ore verranno recuperate attraverso un meccanismo di compensazione automatica tra le ore eccedenti di straordinario effettuate durante il mese con le eventuali ore di assenza effettuate nello stesso mese.

Tale opportunità, prevede il riconoscimento della maggiorazione per le ore straordinarie, al superamento delle ore teoriche del mese in corso, in luogo del riferimento delle 40 ore settimanali.

Le ore eccedenti il normale orario di lavoro verranno evidenziate nel LUL con la voce "LX" (lavoro extra), mentre le ore di assenza compensate verranno evidenziate nel LUL con la voce "OR". In caso di compensazione negativa nel mese, le ore negative verranno attinte dal contatore "PAR" quota individuale.

In caso di compensazione positiva, le ore verranno pagate in regime di straordinario con le maggiorazioni previste dal vigente Ccnl per il sabato. Ove la maggiorazione prevista per le ore eccedenti prestate durante il mese (c.d. ore extra del mese), fosse superiore a quella prevista dalle ore compensate (es. ore eccedenti le 2,5 ore prestate di sabato compensate con ore di assenza feriali), il lavoratore avrà comunque diritto al pagamento della maggiorazione più favorevole prevista.

Esempi (calcolati su un teorico lavorabile del mese di 176 ore):

<u>Valorizzazione Ore Straordinarie - Extra</u>	<u>Mancata Valorizzazione Ore Straordinarie - Extra</u>	<u>Mancata Valorizzazione Ore Straordinarie - Extra con Ore superiori allo straordinario.</u>
Teorico Mese ore = 176	Teorico Mese ore = 176	Teorico Mese ore = 176
Ore Eccedenti prestate = 8	Ore Eccedenti prestate = 8	Ore Eccedenti prestate = 8
Ore Assenza "Or" Compensate = -4	Ore Assenza "Or" Compensate = -8	Ore Assenza "Or" Compensate = -16
Ore Totali lavorate = 180	Ore Totali lavorate = 176	Ore Totali lavorate = 168
Ore rimaste in straord. = 4	Ore rimaste in straord. = 0	Ore rimaste in straord. = 0
		Ore in PAR = 8

