

VERBALE DI ACCORDO

Nella giornata di Venerdì' 29 Giugno 2018 presso la sede di CALF spa di Montecchio

TRA

La Direzione Aziendale rappresentata dall'Ing. Righetti Riccardo e Sig.ra Cocconi Francesca

E

la RSU nelle persone dei Sigg. Zambonini Stefano, Donelli Stefano e Vecchione Paolino assistite dalle Organizzazioni Sindacali Fiom CGIL e Fim CISL nelle persone dei Sigg. Folloni Enrico e Olivito Mario, si e' raggiunta la seguente intesa:

Relazioni Sindacali

Oltre a quanto gia' contemplato e definito negli accordi precedenti si concorda di rafforzare il capitolo relazioni sindacali con informazioni preventive nonche' confronto tra le parti nel corso di ogni anno, in particolare sui seguenti capitoli quali:

Innovazione ed investimenti;

Modelli organizzativi,

politiche occupazionali.

Ambiente e Sicurezza

Si definisce un'ora aggiuntiva al monte ore di assemblee annue per discutere di temi inerenti la sicurezza la prevenzione e l'ambiente.

L'azienda coinvolgera' preventivamente la figura dell'Rls al quale dara' informazione circa la rognizione dei rischi e le misure da intraprendere per la prevenzione nei luoghi di lavoro dando piena applicazione a quanto previsto dal D,Lgs n° 81/2008 e successive modificazioni.

L'azienda conferma inoltre la disponibilita' a trovare all'interno delle strutture aziendali un luogo idoneo per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

Orario di Lavoro

Si concorda tra le parti l'introduzione di un orario di entrata al lavoro e di uscita flessibile a scelta del lavoratore nella misura di 30 minuti nelle seguenti fasce di orario 8.00 – 8,30 e 12.00 – 13,30, con fruizione della pausa pranzo nella misura di almeno 1 ora.

Il lavoratore dara' informazione all'azienda di tale definizione di orario flessibile, con possibilta' di una successiva variazione e/o modifica solo previo confronto tra le parti.

Appalti

Calf spa utilizzerà esclusivamente aziende appaltatrici che dichiarano di applicare, nei confronti dei propri lavoratori utilizzati presso gli stabilimenti Calf i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali e/o territoriali in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguano le prestazioni di lavoro e stipulati dalle Associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentativi sul piano nazionale, facendo riferimento ai contratti collettivi il cui ambito di applicazione sia connesso con l'attivitá' oggetto dell'appalto svolto dall'impresa anche in maniera prevalente.

In caso di modifiche agli appalti o di modifica delle aziende che gestiscono gli appalti, l'azienda informera' preventivamente la RSU Aziendale.

Inquadramento

Annualmente, di norma entro il mese di aprile, si procedera' ad una verifica dell'inquadramento professionale delle maestranze;
cosi' come si procedera' alla definizione di eventuali percorsi di completamento professionale.

Mercato del lavoro

Semestralmente l'azienda comunichera' alla Rsu i lavoratori assunti in corso d'anno, inoltre si concorda di aggiornare a inizio 2019 il confronto tra le parti, circa i percorsi e le tempistiche di stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Malattia

L'azienda si impegna ad avvisare il lavoratore all'approssimarsi, almeno due mesi prima, del termine del periodo di comporto.

Ai fini del calcolo del conteggio del comporto, non si terra' conto di malattie e di assenze dovute a quanto elencato nella sezione quarta titolo VIII di pagina 175 del Ccnl 26 Novembre 2016.

Maggiorazione Turno – Buono Scarpe

L'azienda garantira' il buono scarpe nella misura di 60 Euro a proprio carico., a partire dal 01.07.2018.

A far data dal 01.07.2018 le maggiorazioni turno aumenteranno nella misura del 5% in piu' del valore attuale;

cosi' come la maggiorazione turno notturna aumentera' del 10% in piu' del valore attuale.

Premio di Risultato

Gli importi annui che saranno erogati al raggiungimento del 100% degli obiettivi saranno i seguenti:

anno 2018 Euro 2.000

anno 2019 Euro 2.050

anno 2020 Euro 2.100

anno 2021 Euro 2.150

Per quanto riguarda gli indici di calcolo e gli obiettivi si fa riferimento al contratto aziendale precedente.

A titolo di anticipo l'azienda eroghera' la somma pari al 60% del valore del premio di risultato con la mensilita' del mese di giugno.

Il saldo del premio di risultato, calcolato in relazione ai risultati effettivamente realizzati, verra' erogato con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato verra' erogato a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma di assunzione, inclusi i lavoratori in somministrazione.

La maturazione del premio avverra' in dodicesimi, in rapporto ai mesi di servizio prestati.

Per i lavoratori che terminano la propria attivita' prima del mese concordato per l'erogazione del saldo, si conviene che la percentuale del saldo da erogare viene determinata in base alla media del premio raggiunta negli ultimi anni.

Le parti confermano che le erogazioni previste dal presente accordo a titolo di PDR hanno caratteristiche di incremento degli indicatori di performances aziendali, di non determinabilita' a priori e di totale variabilita' in ragione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di miglioramento concordati.

IN particolare ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% cosi' come ridefinita dall'art. 1 comma 182/189 della Legge n° 208/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti evidenziano che gli indicatori concordati e gli obiettivi di miglioramento presi a riferimento per la maturazione del PDR saranno oggetto di misurazione e verifica a cadenza semestrale, durante il periodo di vigenza contrattuale, sulla base dei criteri individuati dal D.M. 25/03/2016 e nel rispetto degli orientamenti interpretativi ed applicativi forniti in materia dall'Agenzia delle Entrate con Circolare n° 28/E e del 15/06/2016 e circolare n° 5 del 29/03/2018.

Covertibilita' in Welfare delle quote di pdr detassabili

Le quote annue di PDR maturate in ragione dei risultati di miglioramento conseguiti potranno essere riconosciute al personale avente diritto anche in forma di Welfare benefit come previsto dalle vigenti normative di legge in materia di volontaria convertibilita', nel rispetto dei criteri e con le modifiche di seguito definite.

Il riconoscimento delle quote di PDR convertite in "Welfare Benefit" avverra' su base volontaria ed attraverso apposita piattaforma welfare aziendale, la cui gestione nonche modalita' applicativa sara' esame di definizione da effettuarsi entro il secondo semestre del 2018.

Superminimo collettivo

Si concorda un aumento del superminimo collettivo aziendale, in forma ultrattiva e non assorbibile di 40.00 Euro mensili uguale per tutti i livelli e con incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto scaglionati come segue:

Euro 10 mensili a partire dal 1° Luglio 2018

Euro 10 mensili a partire dal 1° gennaio 2019

Euro 10 mensili a partire dal 1° gennaio 2020

Euro 10 mensili a partire dal 1° gennaio 2021

Durata e decorrenza

Il presente accordo ha validita' quadriennale pertanto scadra' il 31 Dicembre 2021

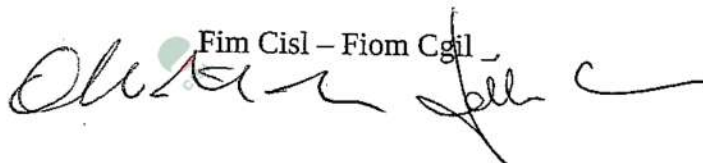
Per quanto non espressamente trattato nel presente accordo, vengono confermati i contenuti dei precedenti accordi aziendali.

Per l'azienda



Francesca Bona

Fim Cisl - Fiom Cgil



RSU Aziendale

Stefano Donelli

