

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ZINCATURA PADANA S.p.A. 2018-2020

Il giorno 12 luglio 2018, presso la sede della Ditta Zincatura Padana S.p.A a seguito del confronto avviato a febbraio 2018, per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, le parti rappresentate da:

- Brindani Mirco e Dante Pisi per Zincatura Padana spa
- Papa Seck, Frank Anane e Gourram Lhoucine (RSU), assistite da Davide Franco della Fiom CGIL e Aziz Sadid della FIM CISL per i lavoratori, concordano quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti convengono di mettere in campo tutte le azioni, volte a favorire un positivo sviluppo delle relazioni sindacali all'interno del sito produttivo, improntate al rispetto delle singole prerogative.

Per questo si prevedono almeno due incontri annui (uno a semestre) per fornire alle R.S.U. ove presenti e alle OO.SS. provinciali informazioni, preventive ed a consuntivo, sull'andamento aziendale, sulla situazione di mercato, sulle assunzioni, sulla tipologia dei contratti utilizzati, sui miglioramenti tecnologici e sulle prospettive di sviluppo.

In particolare sull'organizzazione del lavoro, sull'innovazione tecnologica ed allestimento di nuovi processi produttivi, negli incontri semestrali l'azienda fornirà informazioni circa le conseguenze sugli assetti occupazionali, sull'orario, sugli aspetti organizzativi dell'organizzazione del lavoro e sui bisogni formativi dei dipendenti.

Su richiesta della R.S.U. l'azienda fornirà un aggiornamento dell'organico in essere.

2. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è quello indicato nel regolamento aziendale vigente, la Direzione previo confronto con la RSU, si riserva di modificarlo, così come previsto dall'integrativo aziendale firmato in data 24 febbraio 2005.

Le parti condividono l'utilizzo dello straordinario in caso di necessità produttive o di esigenze tecnico/organizzative impreviste, così come disciplinato dall'Art. 7 – sez. Quarta – Titolo III – Orario di lavoro del C.C.N.L. firmato il 26/11/2016 e applicato in azienda.

Le parti concordano sul pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori, in caso di richiesta di prestazione al sabato mattina. L'Azienda, coinvolgendo la RSU, si impegna ad ampliare le competenze dei dipendenti, per renderli sempre più polivalenti e polifunzionali, ponendosi l'obiettivo principale di estendere il bacino del personale formato.

A tal fine, tramite l'utilizzo della formazione anche aggiuntiva a quella prevista dal C.C.N.L. vigente, ai lavoratori verrà fornita l'adeguata formazione, per poter rispondere alle richieste che perverranno. Tutti i corsi di formazione si terranno durante il normale orario di lavoro.

3. INDUMENTI DI LAVORO

L'Azienda consegnerà a tutto il personale in forza il vestiario (giacche e scarpe ecc.) ad inizio di ogni stagione climatica (estiva ed invernale).

4. AMBIENTE E SICUREZZA

Al fine di migliorare la gestione e l'organizzazione degli spazi interni, verrà reso attivo un nuovo accesso, che risponderà alla domanda di efficientamento e messa in sicurezza delle aree promiscue di transito interne e adiacenti alla Zincatura Padana. Tale intervento rientra nella programmazione dei lavori che l'Azienda intende realizzare.

L'azienda conferma l'utilizzo in riferimento alle attività di movimentazione manuale dei carichi e di sovraccarico biomeccanico agli arti superiori, come riferimento le norme tecniche della serie ISO 11228 (parti 1-2-3) in quanto standard internazionale e modalità più idonee per la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008.

In tale ambito l'Azienda conferma la propria disponibilità sulla accessibilità da parte dell'R.L.S. alla valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Si richiede la possibilità da parte della OO.SS. di coinvolgere propri esperti a supporto e anche a verifica del DVR.

L'Azienda s'impegna ad istituire una riunione semestrale, aggiuntiva a quella prevista dalla normativa (D.Lgs. 81/2008).

Alle riunioni in oggetto oltre all'RLS parteciperanno gli RSU supportati se richiesto da personale esterno delle OO.SS. rappresentate in azienda tramite le RSU.

5. INQUADRAMENTO/MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Allo scopo di valorizzare le esperienze professionali maturate dai lavoratori somministrati, l'Azienda si impegna ad assumere alle proprie dipendenze, tutti coloro che matureranno una esperienza lavorativa di almeno 24 mesi, anche per sommatoria di periodi in azienda, indipendentemente dalla tipologia di rapporto istaurata a partire dal 01/01/2018. Ai/alle lavoratori/trici assunti con contratti anticipi (a termine o in somministrazione) verrà riconosciuta la parità di trattamento ai dipendenti della Zincatura Padana, sia dal punto di vista normativo che retributivo.

La comunicazione delle proroghe contrattuali o dei non rinnovi a dipendenti con contratti atipici, (a termine o in somministrazione) verrà data con adeguato preavviso.

Le parti concordano sulla necessità di incontrarsi entro la fine di ogni anno, allo scopo di verificare congiuntamente, l'utilizzo dei lavoratori somministrati, il corretto inquadramento del personale, nel rispetto dei criteri stabiliti dal sistema classificatorio del vigente C.C.N.L. industria metalmeccanica, valutando eventuali adeguamenti di inquadramento.

6. FERIE ANNUALI E RICHIESTE DI PERMESSI

Entro il mese di febbraio, l'Azienda incontrerà la RSU per definire il calendario delle ferie collettive aziendali. I lavoratori dovranno presentare la richiesta delle ferie entro la fine di marzo.

In via sperimentale verrà istituito un modulo (in duplice copia) per le richieste di ferie e permessi, che dovranno essere presentate almeno 15 giorni prima. Nel caso di mancata risposta (eccezione fatta per i casi d'emergenza) passati 10 giorni, la richiesta viene di fatto considerata accettata da parte della Direzione.

Le parti concordano che tramite accordo da definirsi entro il mese di settembre verrà stabilito il numero di lavoratori che potranno usufruire di un periodo di ferie aggiuntivo oltre a quello della chiusura aziendale.

L'Azienda conferma la giornata aggiuntiva retribuita al 100% in caso di nascita di un figlio, oltre a quelle previste dalle normative vigenti in materia, i lavoratori dovranno fruire di tale giornata entro 7 giorni dalla nascita.

7. FORMAZIONE

Le parti si incontreranno per valutare modifiche e/o integrazioni dei piani formativi, in aggiunta a quelli già previsti dal C.C.N.L. vigente, che l'Azienda intende mettere in campo durante la vigenza del presente contratto.

Eventuali piani formativi che necessitano della condivisione e della firma della RSU e delle O.S., dovranno essere presentati con almeno 10 giorni di preavviso. Passati 15 giorni, la richiesta viene di fatto considerata accettata.

La composizione della forza lavoro in Zincatura Padana ha una forte connotazione internazionale. In un quadro di alfabetizzazione della lingua Italiana, mirata innanzitutto alla comprensione delle norme sulla sicurezza, contrattuali e di genere, l'Azienda si fa carico di riproporre l'organizzazione di momenti formativi, che dovranno tenersi durante l'orario di lavoro. L'Azienda individuerà il momento opportuno per far svolgere tale formazione, dandone informazione alla RSU e OO.SS.

Per agevolare l'utilizzo, in azienda, si concorda che sarà fondamentale l'uso della sola lingua Italiana.

Le OO.SS. si rendono disponibili a far sì che vengano realizzati questi momenti formativi.

8. PREMIO DI RISULTATO

In riferimento alle norme stabilite in materia di contrattazione di secondo livello del vigente CCNL applicato in azienda e al fine di realizzare un effettivo coinvolgimento dei dipendenti sui fattori di competitività e di miglioramento delle condizioni di lavoro, che possono permettere lo sviluppo dell'azienda sui mercati di riferimento, viene di seguito definita la creazione di un premio di risultato aziendale legato al raggiungimento di obiettivi concordemente individuati.

Il massimale nominale raggiungibile per ogni anno di vigenza è così suddiviso:

R

2

M

ANNO	IMPORTO
2018	massimo raggiungibile fissato in € 1.000,00
2019	massimo raggiungibile fissato in € 1.200,00
2020	massimo raggiungibile fissato in € 1.400,00

L'importo massimo erogabile nominale, al raggiungimento del 100% degli obiettivi concordati per il triennio 2018-2020 è pari a € 3.600,00 lordi.

Viene istituita una Commissione Tecnica Bilaterale di seguito definita CTB per brevità, con il compito di monitorare gli obiettivi individuati congiuntamente così come da specifico accordo tra le parti da stipularsi entro il 30 settembre 2018 e proporre interventi mirati al loro raggiungimento. Le parti concordano che negli appositi incontri tecnici da realizzarsi alla fine di ogni semestre e ai quali su richiesta dei membri nominati dai dipendenti potrà partecipare personale esterno nominato dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, si valuterà l'opportunità di rimodulazione, implementazione e/o sostituzione per l'anno di riferimento successivo, degli indicatori e della loro percentuale d'incidenza sul PDR.

Gli indicatori individuati dalle parti al fine della erogazione del PDR per l'annualità 2018 e la loro incidenza sono i seguenti:

- 30% MOL (margine operativo lordo)
- 35% immersioni in vasca/produttività.
- 35% qualità.

Modalità di pagamento:

Unitamente alla retribuzione del mese di giugno di ogni anno di vigenza contrattuale, l'azienda erogherà una quota del PDR pari a € 500,00 a titolo di anticipo.

Per l'anno 2019 e 2020, se saranno registrati miglioramenti, così come determinato nello specifico accordo previsto al precedente punto 8) del presente accordo l'anticipo sarà del 50% del PDR massimo raggiungibile, l'erogazione verrà effettuata a seguito della verifica sui risultati degli indicatori in sede di Commissione Tecnica Bilaterale.

Il saldo del PDR verrà erogato con la mensilità di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per i lavoratori dimessi, assunti o licenziati in corso d'anno e/o assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione si darà luogo a una erogazione pari a tanti dodicesimi del PDR erogato o erogabile ogni anno a titolo di anticipo. La cifra verrà definita con le modalità di calcolo previste per la 13° mensilità. L'erogazione sarà effettuata a fine contratto. Nessun premio verrà erogato alle lavoratrici e ai lavoratori che per qualsiasi motivo cessano il rapporto durante il periodo di prova.

Regime fiscale di tassazione agevolata:

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.

Le parti confermano altresì che tali somme saranno soggette se spettante al regime della decontribuzione, come previsto dalla Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ai commi da 182 a 189 dell'art. 1 e D.M. 5 marzo 2016, a decorrere dal 2016 è stata reintrodotta la c.d. detassazione dei premi di risultato nel settore privato.

Sotto l'aspetto oggettivo sono quindi nuovamente agevolabili "i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi anche singoli degli indicatori sopra menzionati, misurabili e verificabili".

Convertibilità in welfare delle quote di pdr:

I lavoratori potranno trasformare volontariamente in welfare aziendale l'importo del saldo del premio di risultato. Soltanto per questi lavoratori l'azienda integrerà tale somma con il 50%, del risparmio contributivo ottenuto sulla parte economica trasformata in welfare aziendale.

I lavoratori dovranno comunicare all'Azienda, la loro scelta entro il mese precedente al periodo previsto per il pagamento.

9. INDENNITA' DI PRODUTTIVITA'

3

In applicazione di quanto stabilito dall'accordo di rinnovo del CCNL del 26/11/2016 a far data dal 1 luglio 2018 viene istituita una indennità/maggiorazione connessa alla modalità di effettiva prestazione lavorativa per tutti gli addetti (diretti e somministrati) che svolgono la propria attività lavorativa in produzione. L'indennità spettante sarà calcolata sulla base dei seguenti importi suddivisi annualmente come di seguito riportato:

ANNO	IMPORTO
2018	€ 0.20 / H
2019	€ 0.22 / H
2020	€ 0.25 / H

L'indennità sarà erogata in una unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo e sarà da considerarsi già onnicomprensiva di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto rimanendo così esclusa dalle relative basi di computo. In caso di fine rapporto di lavoro in corso d'anno sarà erogata con le spettanze di fine rapporto.

Ai fini del calcolo vengono considerate come ore lavorate le ore di assenza per:

- maternità obbligatoria
- permessi per visite mediche (debitamente documentate)
- infortuni di lavoro (con esclusione gli infortuni in itinere) con durata superiore ai 7gg.
- permessi sindacali
- permessi L. 104
- donazione del sangue
- eventi di malattia ricompresi nelle _norme finali_ Sez. Quarta – Titolo VI del CCNL del 26 novembre 2016

Inoltre le assenze dovute a terapie salvavita debitamente documentate da parte del lavoratore, saranno ritenute neutre al fine dell'indennità e non daranno luogo a penalizzazioni.

In applicazione di quanto previsto dal CCNL la suddetta indennità non assorbirà altri elementi di retribuzione fissa presente e futura, ed avrà caratteristiche di ultrattività.

10. MENSA/BUONI PASTO

L'Azienda conferma l'attuale sistema di erogazione dei buoni pasto fino al 31.12.2018.

L'Azienda ribadisce altresì che non sarà più consentito consumare cibo e bevande, all'interno degli spazi aziendali. Le parti si impegnano a confrontarsi in merito a quanto sopra entro la fine dell'anno in corso.

11. WELFARE AZIENDALE

L'azienda s'impegna ad erogare a tutti i lavoratori una quota aggiuntiva di welfare aziendale così come riportato nella seguente tabella.

ANNO	WELFARE AZIENDALE
2018	€ 250
2019	€ 300
2020	€ 350

Modalità di erogazione del welfare aziendale:

Per l'anno corrente, verrà erogato a tutti i lavoratori in forza entro il mese di ottobre; mentre per gli anni successivi del presente accordo entro il mese di marzo.

4

12. AVENTI DIRITTO

Il welfare aziendale sarà erogato a tutti i dipendenti, in ragione dei ratei in dodicesimi, relativamente ai mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento a prescindere dalla tipologia contrattuale loro applicata con le medesime modalità di calcolo della 13 mensilità.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione e per tutti i rapporti di lavoro che dovessero cessare si darà luogo a una erogazione pari a tanti dodicesimi della cifra prevista dal punto 11) del presente contratto presente contratto. L'erogazione sarà effettuata a fine contratto, nessun premio verrà erogato alle lavoratrici e ai lavoratori che per qualsiasi motivo cessano il rapporto durante il periodo di prova.

13. LIBERTÀ, DIGNITÀ, DIRITTI SINDACALI.

L'eventuale licenziamento di dipendenti assunti a tempo indeterminato dopo il 7-3-2015 sarà comunicato preventivamente alla RSU.

A) Mansioni

Chiediamo che, in caso di cambio di mansioni avvenga un confronto preliminare con il lavoratore interessato assistito da un rappresentante sindacale di fiducia.

B) Controllo a distanza

Viene definito all'interno del presente contratto aziendale, che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori:

- possano essere installati solo previo accordo collettivo stipulato dalle Rappresentanze sindacali unitarie o delle stesse dalle associazioni sindacali di categoria territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o , in subordine previa autorizzazione dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- possano essere utilizzati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, o per la sicurezza del lavoro, o per la tutela del patrimonio aziendale, e in ogni caso nel rispetto della normativa di tutela della privacy;
- in ogni caso che le informazioni così raccolte non siano utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro e ai fini disciplinari ad esclusione di episodi che abbiano una rilevanza giuridica penale.
- che vi sia una gestione condivisa e trasparente delle registrazioni delle immagini.

14. DECORRENZA E DURATA

Le parti concordano che la validità del presente accordo sarà fino al 31/12/2020.

I contenuti del presente accordo, restano in vigore fino a quando non saranno sostituiti o modificati da un successivo accordo integrativo di secondo livello.

Fatta salva la possibilità di disdetta a opera di ciascuna delle parti firmatarie, con lettera raccomandata da inviarsi almeno 6 mesi prima della scadenza dell'accordo o dalla fine di ogni anno successivo.

ZINCATURA PADANA s.p.a.

FIM CISL
EMILIA CENTRALE
V. Reinaldo 51 - 41121 MODENA
C.F. 94052200362

F.I.O.M.-C.G.I.L.
Federazione Impiegati
Operai Metalmeccanici
Via Roma, 53 - 42121 Reggio Emilia
Tel. 0522 457347 - Fax 0522 457399
Codice Fiscale 91065360355