

# VERBALE D'ACCORDO

Oggi, ..... presso la sede dell'Azienda ..... in ....., si sono incontrati:

- La Società ..... nelle persone dei Sigg. ....

e

- La R.S.U. della stessa nelle persone dei Sigg. ....

allo scopo di esaminare le richieste avanzate dalle RSU. A tal riguardo sono state raggiunte le seguenti intese.

## **1. Relazioni Industriali e rapporti di lavoro**

Le parti, seppure in contesto di forti turbative del mercato in generale e nello specifico anche del mercato del condizionamento ed a fronte di una crisi generalizzata che perdura dal 2009, hanno proseguito ed intendono proseguire in un confronto periodico sulle prospettive produttive ed occupazionali.

A tal fine, all'inizio di ogni anno, l'Azienda illustrerà l'andamento dei volumi e dei programmi produttivi e di vendita ed il loro riflesso sui livelli occupazionali.

L'azienda ha riconfermato il proprio intendimento a continuare ad utilizzare e privilegiare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come strumento di riferimento nella propria struttura organizzativa interna, valorizzando in tal modo la professionalità e la fidelizzazione dei dipendenti.

L'Azienda proseguirà, compatibilmente con le necessità organizzative, commerciali e produttive, in un equilibrato processo di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, verificando in concreto le possibili trasformazioni dei contratti a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Verranno privilegiati, in questa ottica, coloro che abbiano maturato significative esperienze in diverse aree aziendali, o nell'ambito delle diverse funzioni della stessa area, con la acquisizione delle richieste professionalità che saranno oggetto di specifiche valutazioni con i responsabili di reparto.

Al fine di favorire il processo di consolidamento dell'occupazione, la società procederà, secondo una tempistica dettata dalle esigenze produttive ed organizzative interne, all'assunzione con contratti ex-novo a tempo indeterminato di lavoratori i quali abbiano maturato esperienze lavorative in ....., globalmente valutate e pari ad un periodo di mesi 34 (trentaquattro), non escludendo in via di principio la possibilità di trasformazione per anzianità inferiori.

E' prevista la possibilità per il lavoratore, nel corso del suo percorso formativo e dopo un congruo periodo di inserimento in azienda, di richiedere ai propri diretti superiori una verifica sulle attitudini, sui comportamenti e sulle conoscenze professionali acquisite, al fine di accrescere conoscenze e la possibilità di un proficuo impegno in azienda.

Resta confermato l'obiettivo dell'Azienda di mantenere il rapporto tra contratti a termine, somministrati a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato nei valori indicati dalle precedenti intese sindacali, e cioè fino alla percentuale media annuale del 18% e comunque entro e non oltre il limite di legge indicato dalla vigente normativa.

Tale percentuale potrà essere superata in relazione a specifiche e motivate esigenze aziendali, comunque riconducibili a ragioni di carattere temporaneo ed oggettivo, previa intesa tra le parti.

Il sistema delle informazioni proseguirà e si estrinsecherà secondo le consuete scadenze, con gli appuntamenti periodici già in essere, su argomenti di comune interesse stabiliti dalle precedenti intese contrattuali.

In tali occasioni verranno affrontate le informative relative al piano degli investimenti, ai livelli occupazionali, alle condizioni ambientali e di sicurezza, alla formazione professionale, alle esternalizzazioni, alle ferie e allo straordinario, e più in generale sull'andamento dell'azienda.

L'azienda proseguirà nella prassi aziendale già sperimentata e consolidata negli ultimi anni per cui fornirà periodicamente alla RSU l'elenco dei dipendenti con contratti a termine con l'indicazione della data della loro prima assunzione e della loro anzianità lavorativa.

In caso di adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dalle declaratorie contrattuali, l'Azienda osserverà i principi della progressività e proporzionalità delle sanzioni, avuto riguardo ai comportamenti ed ai precedenti nei quali è incorso il dipendente.

## **2. Orario di lavoro**

L'azienda conferma la propria volontà di mantenere e sviluppare la propria organizzazione interna attenendosi alle normative già applicate in materia di orario di lavoro e di gestione della flessibilità aziendale.

### **Flessibilità e lavoro straordinario**

Le parti, per il prossimo quadriennio, confermano la propria disponibilità – reciproco interesse ad utilizzare lo strumento della flessibilità secondo quanto già sperimentato e pattuito al punto 3 - dell'accordo aziendale del .....

Il ricorso al lavoro straordinario e alla flessibilità verrà effettuato nel rispetto delle norme contrattuali e secondo le modalità già sperimentate in passato, e sarà retribuito con le maggiorazioni previste dai precedenti accordi aziendali.

L'Azienda ribadisce la propria volontà di mantenere in essere un'organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro che rientrino nella prassi gestionale degli ultimi anni, confermando il proprio impegno di esaminare preventivamente con la RSU le eventuali variazioni che si rendessero necessarie per far fronte alle esigenze organizzative aziendali, tenendo conto anche dei fenomeni di stagionalità strettamente correlati al mercato del condizionamento.

A tal fine le parti convengono, per far fronte alla stagionalità ed alle punte di maggiore intensità produttiva, di confermare il ricorso all'istituto della flessibilità per “pacchetti” di 32 ore ciascuno e ripetibili, secondo il meccanismo di recupero già pattuito ed applicato.

Pertanto, rimane convenuto che il recupero delle ore di flessibilità accumulate avverrà normalmente nei periodi di minor impegno produttivo, in parte ricorrendo a giorni di fermate collettive ed in parte mediante permessi individuali.

Fermo restando i regimi di orario richiesti ed imposti dalle esigenze organizzative, dalle strutture produttive e/o impiantistiche, nel caso in cui si rendesse necessario il superamento del normale orario di lavoro, verrà fatto ricorso in via prioritaria alla flessibilità, inclusi i lavoratori part-time.

Resta inteso che, esauriti i pacchetti di flessibilità concordati, si farà ricorso al lavoro straordinario necessario per gli interventi produttivi e di manutenzione.

### **Calendario ferie**

A fronte delle mutate esigenze del mercato e delle conseguenti variazioni organizzative e produttive, le parti hanno concordato di introdurre, in via sperimentale a decorrere dall'anno 2015 e per la durata del vigente accordo, la possibilità per il dipendente di usufruire di una settimana di ferie individuali al di fuori dei periodi di chiusura collettiva, secondo la specifica regolamentazione all'uopo convenuta e qui espressamente richiamata.

Sarà cura del lavoratore, a tal fine, presentare al capo reparto o capo servizio formale richiesta preventiva di norma entro il mese di aprile, con l'indicazione della settimana proposta precisando anche la disponibilità della propria prestazione lavorativa che dovesse essere richiesta dall'azienda nella quarta settimana di agosto e/o prima settimana di settembre.

La Direzione aziendale, tenendo conto della priorità delle richieste pervenute nonché del numero complessivo delle stesse inerenti la singola settimana, si riserva la facoltà di concedere la effettiva

fruizione di quanto richiesto compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative e con le assenze fisiologiche: l'autorizzazione sarà fornita entro le due settimane lavorative successive.

Si fa presente che, una volta concordata ed autorizzata la concessione della settimana di ferie individuali, il dipendente sarà tenuto ad effettuarla in ogni caso.

Al fine di garantire la continuità dell'attività produttiva con la possibilità di usufruire della propria eventuale settimana di ferie, si stabilisce che le richieste di ferie individuali non potranno superare la soglia del 10% dell'organico di ogni singolo reparto o servizio, tenendo conto delle mansioni e delle specifiche esigenze organizzative.

Eventuali problematiche inerenti a mansioni particolari saranno esaminate e valutate dai capi reparto e/o capi servizio, con l'eventuale intervento della RSU.

Resta inteso che il calendario delle ferie, dei permessi annuali retribuiti e dei recuperi della flessibilità verranno esaminati in apposito incontro con la RSU.

### **Part time**

Le parti riconfermano la applicazione e la validità delle precedenti intese sottoscritte con l'accordo del .....

L'Azienda conferma la propria disponibilità ad esaminare eventuali specifiche posizioni individuali.

Il ricorso a forme individuali di part-time avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal CCNL in materia. Resta confermato che la quota di lavoratori a tempo parziale potrà raggiungere il 7% dei lavoratori a tempo indeterminato, escludendo da tale computo i lavoratori/lavoratrici del reparto ..... che già usufruiscono di un orario a part-time.

Le modifiche dell'orario individuale del part-time – ad esclusione dei contratti per i quali è stato previsto e stabilito il termine temporale di durata e scadenza – saranno di volta in volta concordate per iscritto con i singoli lavoratori interessati.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

La società conferma il proprio impegno di valutare positivamente la formale richiesta di ricorrere a forme di lavoro part time per le lavoratrici che abbiano necessità di accudire i figli di età pari o inferiore ai 13 anni, in armonia con le esigenze tecnico organizzative interne e con le norme contrattuali.

### **3. Organizzazione del lavoro**

L'azienda provvederà a fornire idonea informativa, a fronte di specifiche richieste avanzate dalla RSU, in ordine alla determinazione ed assegnazione dei tempi e cicli di lavoro ed alla loro concreta applicazione.

#### **4. Indumenti di lavoro**

L'azienda ribadisce la propria disponibilità a fornire ai lavoratori indumenti di lavoro di qualità idonea e tenuto conto delle specificità lavorative e stagionali.

Si ribadisce che il lavoratore è tenuto ad indossare l'abbigliamento aziendale durante l'attività lavorativa, conservandolo nelle normali condizioni di pulizia e presentabilità.

L'uso appropriato dell'abbigliamento aziendale è finalizzato al miglioramento dello stile e dell'immagine aziendale.

#### **5. Valorizzazione risorse umane, inquadramento e profili professionali**

Le parti, a fronte della positiva sperimentazione del processo valutativo delle mansioni e dei profili professionali effettuato in occasione della recente operazione di revisione, hanno convenuto sulla opportunità di proseguire nella prassi valutativa ed attuativa che ha visto il coinvolgimento operativo dei responsabili diretti di reparto e di funzione e delle specifiche RSU di reparto.

In armonia con le norme vigenti, l'azienda proseguirà nell'analisi e nella valutazione delle professionalità individuali tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali, delle innovazioni tecnologiche e dello sviluppo anche funzionale dei prodotti.

Detta analisi avverrà attraverso l'apporto e coinvolgimento diretto dei capireparto e/o dei responsabili aziendali che saranno chiamati ad individuare i profili professionali e meritocratici, i conseguenti livelli di inquadramento, valutando anche i percorsi formativi e le specifiche esperienze acquisite dal lavoratore.

L'azienda pertanto provvederà, nel corso del primo quadrimestre di ogni anno, ad effettuare il consueto incontro annuale con le RSU per l'esame dei risultati delle valutazioni e delle analisi effettuati dalla struttura aziendale.

L'azienda proseguirà nel percorso di formazione dei lavoratori utilizzando gli strumenti e le agevolazioni che di volta in volta si renderanno disponibili, valutando eventuali segnalazioni delle RSU, e tenendo presente le esigenze formative delle risorse presenti nelle diverse aree aziendali.

#### **6. Ambiente e sicurezza**

In conformità alle intese sottoscritte nell'accordo sindacale del ....., l'azienda proseguirà nella propria azione rivolta ad assicurare e mantenere elevati i livelli di attenzione, di scrupolosa osservanza e di puntuale applicazione delle norme riguardanti la sicurezza, al fine di mantenere costante ed elevata l'attenzione dei lavoratori sui rischi infortunistici.

Rimane immutato l'impegno della società nel processo di adeguamento organizzativo e di un permanente percorso informativo e formativo, anche alle RSU, su tali argomenti.

## **7. Raffrescamento**

La società, proseguendo nelle iniziative adottate per il miglioramento delle condizioni ambientali nei luoghi di lavoro, provvederà a verificare la necessità di ulteriori interventi nell'area limitrofa al reparto ....., valutando la fattibilità di idonei interventi tecnici.

## **8. Videosorveglianza e controlli a distanza**

Le parti riconfermano la validità e la operatività delle precedenti intese raggiunte in data ....., in ordine alla gestione delle attività di controllo e videosorveglianza presenti ed attuate in azienda.

In relazione alle necessità organizzative e gestionali, conseguenti ai nuovi assetti strutturali aziendali, in armonia con le più recenti modifiche normative, la società provvederà ad informare la RSU, in via preventiva, in ordine alla installazione sui mezzi aziendali di strumenti e/o sistemi di controllo rivolti alla tutela della sicurezza ed integrità del patrimonio aziendale.

Viene confermata la necessità di installare idonei mezzi audiovisivi nel nuovo sito destinato ad accogliere i servizi di ..... rivolta sia a personale interno che esterno all'azienda.

Resta inteso che l'azienda, nella applicazione delle nuove normative, si atterrà alle disposizioni di legge e a quanto previsto dagli accordi sottoscritti.

## **9. Retribuzione**

L'azienda corrisponderà a tutti i dipendenti, a titolo di aumento retributivo e sotto la voce "Premio di produzione aziendale" i seguenti importi lordi mensili con decorrenza dalle date a fianco riportate:

- €.... dal 01/03/2016

- €.... dal 01/09/2017

Tali somme saranno utili per il riconoscimento degli istituti di legge e di contratto attualmente vigenti e saranno corrisposte ai lavoratori in forza organica alle date sopra indicate.

### **Maggiorazione lavoro notturno**

Le parti hanno concordato di elevare la maggiorazione prevista per il lavoro notturno dall'accordo aziendale del ..... dal ....% al ....% a decorrere dal 01 marzo 2016, e dal ....% al ....% a decorrere dal 01 marzo 2017.

Resta comunque inteso che tale maggiorazione sarà riconosciuta ai lavoratori che sono stati individuati dall'accordo del ..... che viene qui con la presente confermato in toto per quanto riguarda motivazioni, modalità e forme di maturazione e di conteggio.

Le parti si danno atto altresì che la maggiorazione qui pattuita e quindi la conseguente somma aggiuntiva che verrà erogata è onnicomprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali o legali dei quali si è tenuto proporzionalmente conto all'atto della presente determinazione pattizia.

### **10. Premio di risultato**

Le parti hanno concordato di confermare gli indicatori del premio di risultato adottati dai precedenti accordi sindacali aziendali rispettivamente stipulati in data ....., tenuto conto del positivo andamento degli indici stessi e della loro congruità e dello stretto legame con le performance aziendali.

Gli indicatori continueranno ad essere gli indici di redditività, produttività e di qualità e continueranno ad essere calcolati con le formule adottate ed applicate dai precedenti accordi aziendali.

I valori mediani del premio di risultato vengono rivisti ed incrementati portandoli, fermo restando la natura variabile ed il vincolo alla performance aziendale riferite a ciascun indice, ai seguenti importi presi a base di calcolo per le future variazioni:

<b>Anno di riferimento</b>	<b>Anno di erogazione</b>	<b>Valore mediano del premio per dipendente</b>
2015	2016	€.....
2016	2017	€.....
2017	2018	€.....
2018	2019	€.....

2019	2020	€.....
------	------	--------

Le somme sopra indicate devono intendersi al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

### **Variabilità del premio.**

Per ciascun indice, qualora venga raggiunto un risultato diverso dall'obiettivo di riferimento, le parti concordano che il premio di risultato potrà variare con un massimo di quattro scatti in più o in meno rispetto al valore mediano del premio, così come indicato nella tabella allegata.

### **Erogazione del premio**

Le parti convengono che il premio di risultato sarà erogato per la metà del valore mediano nel mese di marzo ed il saldo nel mese di settembre di ciascun anno successivo a quello dei risultati di riferimento.

Il premio verrà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di erogazione del premio medesimo.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio sarà riproporzionato per dodicesimi. In caso di cessazione del rapporto di lavoro verrà erogata al dipendente una somma proporzionata ai mesi lavorati nell'anno di cessazione con riferimento al valore dell'ultimo premio di risultato già determinato. Tale trattamento sarà applicato anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato, compresi i contratti di somministrazione e contratti di inserimento.

Le parti si incontreranno almeno due volte all'anno per la verifica dell'andamento degli obiettivi prefissati. A tale fine l'azienda produrrà apposita documentazione e, in sede di verifica annua, copia del bilancio europeo.

### **Altre note**

Resta inteso che il valore mediano del premio dell'ultimo anno costituirà la base di discussione dei valori per gli anni successivi.

Il premio di risultato potrà variare in funzione delle fasce previste dalla tabella in allegato ed erogato in funzione della maturazione per ratei.

Non verranno di conseguenza operate decurtazioni e ricalcoli in relazione alla natura del premio riferibile ad erogazioni similari regolate dal CCNL.

Le somme erogate ai sensi e per gli effetti del presente accordo non avranno riflessi e non incideranno sul calcolo e sulla determinazione del t.f.r. e/o di altri istituti contrattuali e/o di legge.

Tali somme, infatti, sono onnicomprensive dei valori relativi all'incidenza degli istituti contrattuali e di legge dei quali si è tenuto proporzionalmente e forfettariamente conto nella determinazione dell'importo onnicomprensivo sopra indicato.

### **13. Premio feriale**

Il premio feriale istituito dai precedenti accordi aziendali e attualmente riferito a ..... ore risulta pari ad €.....

Tale somma lorda annua verrà incrementata, alle scadenze sotto indicate, di ulteriori importi annuali riportati nella sotto indicata tabella.

Il premio feriale così determinato sarà retribuito a partire dal mese di luglio 2016, e così negli anni successivi, con i relativi importi così scadenziati:

<b>Luglio 2016</b>	Euro ...
<b>Luglio 2017</b>	Euro ...
<b>Luglio 2018</b>	Euro ...
<b>Luglio 2019</b>	Euro ...

Saranno applicate le modalità di computo e di erogazione già in precedenza realizzate e previste dalle intese sindacali in vigore.

### **9. Quota contratto**

L'azienda, in adesione alle richieste formulate dalle RSU, dichiara la disponibilità a trattenere una quota volontaria di €..... ai lavoratori non iscritti al sindacato (da destinarsi allo stesso) quale quota contratto.

Tale quota verrà raccolta con la modalità del "silenzio assenso" in conformità con quanto deciso dai lavoratori attraverso il referendum in sede di approvazione della piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale

### **10. Validità, decorrenza e durata**

Il presente accordo, nei suoi contenuti economici e normativi, ha decorrenza dal ..... e avrà durata fino al .....

Le parti si impegnano, per il periodo di vigenza dell'accordo, a non presentare richieste economiche e/o normative.

Le parti si danno atto che le presenti intese avranno validità ed efficacia, continuando ad esplicitare il loro effetto, fino ad un nuovo successivo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

**DIREZIONE AZIENDALE**

**RSU**