

035460058



CONFINDUSTRIA BERGAMO

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi, 22 marzo 2011, presso la sede di Confindustria Bergamo, le parti sottoscritte hanno ratificato la seguente ipotesi definitiva di accordo per il rinnovo dell'intesa del 27 settembre 2006:

Relazioni sindacali e sistema di informazione

Al fine di rafforzare l'operatività effettiva delle commissioni paritetiche già previste dalla contrattazione aziendale, le parti concordano di programmare, a richiesta, incontri di approfondimento delle tematiche di rispettiva competenza finalizzate al riavvio dei processi di informazione e consultazione ritenuti non ancora pienamente efficaci.

E' intendimento della società continuare ad operare con particolare attenzione, nell'ambito delle proprie competenze gestionali e degli elementi di informazione certa in proprio possesso, politiche aziendali che non violino, direttamente od indirettamente, i principi della convenzione OIL, mantenendo pertanto la prassi aziendale già in atto e formalizzata al punto 6 del codice etico aziendale, approvato dal CDA in data 29 marzo 2007.

Ambiente e sicurezza

Le parti confermano l'importanza del confronto preventivo e della definizione condivisa dei programmi e delle campagne relative alla diffusione ed alla crescita della cultura sulla sicurezza, con particolare riferimento agli esiti dell'incontro annuale di valutazione dei rischi.

La società al fine di migliorare definitivamente il microclima degli stabilimenti, si impegna ad adottare, con le modalità ritenute più idonee, un novero aggiuntivo di raffrescatori, compatibilmente con le allocazioni degli impianti, la struttura dei siti, la sostenibilità dei relativi impegni di spesa, secondo le seguenti scadenze, salvo eventi imprevisti o ritardi di fornitura: 1) entro il termine della stagione estiva 2011 per il sito di Mapello; 2) entro il termine della stagione estiva 2012 per i siti di Mozzo (piano superiore) e Valbrembo.

Diritti sindacali

La società verificherà, d'intesa con le RSU, l'eventuale riposizionamento delle bacheche sindacali e l'eventuale incremento delle medesime, qualora si riscontrasse l'inidoneità della attuale collocazione e numero a soddisfare i criteri di cui all'art.25 della legge n.300/1970, con particolare riferimento all'accessibilità da parte dei lavoratori interessati. Verrà inoltre messo a disposizione un locale riunioni per la RSU presso l'unità di Mapello.

Per ogni attività di gestione sindacale del presente accordo, diretta ed indiretta, verrà riconosciuto per l'anno 2011 un monte ore aggiuntivo forfettario a carico azienda pari a 96 ore/anno spettante nelle ipotesi non contemplate al punto 6 dell'intesa del 27 settembre 2006. A decorrere dall'anno 2012 verrà invece riconosciuto, in sostituzione di tale monte ore aggiuntivo, un incremento del monte ore/permessi già riconosciuto dal punto 3, parte I, dell'intesa del 27 settembre 2006, pari a 1,5 ore/anno per ogni lavoratore dipendente a tempo determinato in forza presso l'azienda e non confermato a tempo indeterminato in corso d'anno. La quantificazione della quota aggiuntiva di permessi di cui al presente comma sarà effettuata in base alla media giornaliera di presenza al lavoro realizzata nell'anno precedente.

Unione degli Industriali della Provincia

Sede di Bergamo
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo
Telefono 035275111
Fax 035235624
www.unindustria.bg.it
Codice Fiscale: 80021750163
Sede di Treviglio
Via P. Nenni, 4 - 24047 Treviglio
Telefono 036349296
Fax 0363595531

Ora ricezione 7. Apr. 2011 9:08 Nr. 8135

035460058

Occupazione e mercato del lavoro

Ai lavoratori assunti per la prima volta con contratto a tempo determinato, indeterminato o di somministrazione, a decorrere dal 9 febbraio 2011 fino al 31 dicembre 2012 sarà applicato un trattamento di ingresso così regolamentato, in riferimento ai mesi interi di calendario:

- a) Primi 10 mesi di anzianità anche non consecutivi: non riconoscimento di 3° elemento, 4° elemento, Proroghe, Elemento Prerogative, Premio di Risultato;
- b) >10 mesi fino a 20 mesi di anzianità anche non consecutivi: riconoscimento del 3° elemento e del Prodequa;
- c) >oltre 20 mesi fino a 30 mesi anche non consecutivi: riconoscimento in aggiunta del 4° elemento, dell'Elemento Prerogative e del 50% del Prerogative;
- d) > oltre 30 mesi di anzianità anche non consecutivi: riconoscimento integrale della contrattazione aziendale.

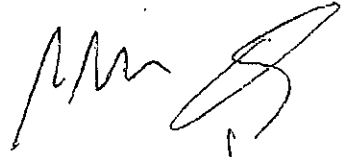


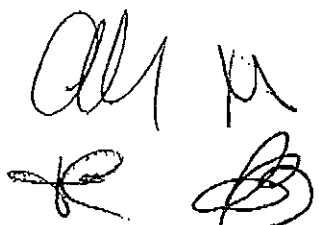
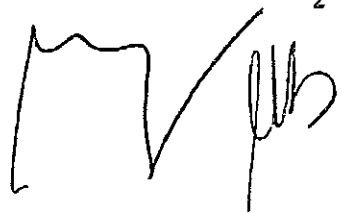
Ridefinizione, a decorrere dal 9 febbraio 2011 e fino al 31 dicembre 2012, della procedura di stabilizzazione dei contratti *non standard* come segue: possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro con la medesima persona fisica per una durata non superiore a 7 mesi anche non consecutivi, successiva possibilità di ricorrere per la medesima persona fisica, a contratti di lavoro a tempo determinato per una durata, anche non consecutiva, non superiore a 20 mesi, per un totale quindi di 27 mesi (7+20).

Conferma in servizio a tempo indeterminato, alla data di operatività dell'accordo, di 14 contratti a tempo determinato con qualifica di operaio, in forza alla data del 28/2/2011.

Applicazione, per la durata del nuovo accordo aziendale, di un "bacino delle professionalità" così regolamentato: i lavoratori con contratto a termine che cessino il rapporto a decorrere dal 9 febbraio 2011 e prima della conclusione della procedura contrattuale di stabilizzazione a tempo indeterminato, con una anzianità aziendale superiore a 7 mesi di calendario, comprensivi di eventuali missioni con contratto di somministrazione, saranno inseriti in una lista di nominativi per la durata di 12 (dodici) mesi di calendario. La società si riserva la possibilità di attingere da tale lista, qualora dovesse riscontrare esigenze ulteriori di ricorso ad assunzioni a tempo determinato, per professionalità e mansioni analoghe o che ritenga assimilabili. Delle offerte di assunzione sarà data informazione preventiva alle RSU. Al termine dei dodici mesi di permanenza nel bacino la società, qualora non abbia proceduto ad offerte di lavoro a termine od a tempo indeterminato, erogherà alle persone con data di prima assunzione (ovvero inserimento con CTD o c. di somministrazione) con decorrenza 9 febbraio 2011 fino al 31 dicembre 2012, un incentivo all'esodo di importo pari ad euro 90 lordi moltiplicato per il n° di mesi di calendario completi di anzianità maturati con contratto a termine o in costanza di somministrazione. L'inserimento nel bacino, che dà diritto ai trattamenti economici e/o normativi di cui sopra, è volontario, deve essere richiesto entro 10 giorni lavorativi dalla cessazione del contratto ed è preceduto da una conciliazione individuale di rinuncia a contenziosi nei confronti della società. Al personale rientrante nei requisiti per la percezione dell'incentivo, che non opti per l'inserimento nel bacino entro 10 giorni lavorativi dalla cessazione del contratto, verrà comunque riconosciuto, alle condizioni di cui sopra, un incentivo ridotto, computato con un fattore pari a 50 euro lordi. Quanto sopra (inserimento nel bacino, incentivo e incentivo ridotto) non si applica nell'ipotesi di mancato superamento del periodo di prova, licenziamento per giusta causa, dimissioni del lavoratore o di rifiuto dell'offerta di un successivo contratto di lavoro proposto dalla società.

Orario di lavoro

Disponibilità all'introduzione, in via sperimentale, di 26 posizioni *part time* di tipo verticale (con alternanza 3 - 2 gg/sett.) a tempo determinato, con attribuzione di orario indicativamente a giornata per la metà delle posizioni, a turni per la restante metà delle posizioni. Tali posizioni sono destinate a personale addetto alle linee di montaggio, previa valutazione aziendale della fungibilità delle mansioni. La sperimentazione potrà

Ora ricezione:      2

7. Apr. 2011 9:08 - Nr. 8135

035460058

essere confermata in caso di esito positivo ed in funzione dei volumi produttivi. La commissione paritetica istituita ai sensi della quarta parte, punto 2, dell'accordo del 27 settembre 2006, definirà la ripartizione numerica di tali posizioni in relazione alle motivazioni definite dai cap.1 e 2 del regolamento medesimo. Dal novero delle 26 posizioni saranno decurtate e inserite direttamente a tempo indeterminato n.6 posizioni. Le modalità di estrazione ed i criteri di identificazione delle 6 posizioni sono demandati alla commissione paritetica di cui sopra.

Professionalità

La commissione polifunzionalità definirà entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, con le modalità di cui al punto 3 dell'intesa del 27 settembre 2006, in riferimento a specifiche posizioni di lavoro con qualifica operaia, per le quali risulti riscontrabile e formalizzata la presenza di una polifunzionalità marcatamente superiore all'articolazione delle mansioni individuali già in essere nel reparto di appartenenza, l'adozione di un trattamento indennitario onnicomprensivo, compresa l'incidenza sul tfr, correlato all'effettivo esercizio della mansione, pari a 20 euro lordi/mese in regime di polifunzionalità.

Salario

Per l'anno 2010: erogazione di un Una Tantum di euro 200 lordi per ogni dipendente in forza a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2010 ed ancora in forza a tempo indeterminato alla data di ratifica della presente intesa, riproporzionato in riferimento all'eventuale orario *part time* praticato ed ai mesi interi di servizio prestato nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2010. Riconoscimento per il 2010 del Prered, in deroga alla disdetta comunicata, con il sistema previsto dall'intesa del 27 settembre 2006.

Inserimento a regime, in aggiunta al 4° elemento, a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo, di un trattamento fisso di euro 330 lordi/anno, definito Elemento Prered, con le seguenti modalità:

2011 +107 euro lordi
2012 +208 euro lordi
2013 +330 euro lordi (incremento totale a regime)

Le parti concordano di istituire un nuovo premio legato alla redditività, a decorrere dal 1 gennaio 2011, denominato Prered N&W, composto da due parti: 1) il Prered come definito dall'accordo del 27 settembre 2006, di seguito rinominato Prered Italia; 2) il Prered Gruppo, come di seguito definito.

Il Prered Gruppo è determinato come segue: riconoscimento del 100% del premio al raggiungimento del EBITDA di gruppo definito annualmente a *budget*. Si allega lo schema di riferimento per l'anno 2011 e le formule di computo annuale del Prered Gruppo, che fa parte integrante del presente accordo. Per gli anni successivi al 2011 sarà comunicato annualmente il nuovo obiettivo di *budget* dell'EBITDA di gruppo, entro il mese di febbraio.

Le quote percentuali del Prered Italia e del Prered Gruppo sono determinate come nella seguente tabella:

2011 80% Prered Italia, 20% Prered Gruppo
2012 65% Prered Italia, 35% Prered Gruppo
2013 50% Prered Italia, 50% Prered Gruppo

Il nuovo sistema di valorizzazione del Prered (Prered Italia e Prered Gruppo), sarà gestito con i criteri di maturazione già previsti dall'intesa del 27 settembre 2006 per il Prered, fatte salve le modifiche introdotte dal presente accordo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including 'R.E.' and a circled signature.

035460058

Divisione per semestri del periodo di misurazione del Prepart, come da tabella seguente:

0-1 gg, 200 euro lordi/semestre
 2-3 gg, 100 euro lordi/semestre
 4-5 gg 40 euro lordi/semestre
 Oltre 5 gg nessun importo

Il Prepart continuerà ad essere erogato in unica soluzione con le modalità di cui all'intesa del 27 settembre 2006.

Adozione del seguente sistema correttivo: fino a 3 gg/anno di malattia viene comunque riconosciuto, a conguaglio a fine anno, il valore massimo di 400 euro lordi; fino a 6 gg/anno di malattia viene comunque riconosciuto, a conguaglio a fine anno, il valore di 200 euro lordi. L'applicazione del Prepart spetta al solo personale che presti servizio per un intero semestre, con le modalità di cui all'intesa del 27 settembre 2006, parte seconda, punto c. I giorni di assenza ingiustificata e di sospensione disciplinare vengono considerati ai fini del computo del Prepart ed equiparati alla malattia, raddoppiandone l'incidenza. Il periodo di malattia precedente la concessione del congedo per maternità anticipata, senza rientro al lavoro, o di malattia successiva all'interruzione spontanea di gravidanza, saranno considerati di effettivo servizio ai fini del computo del Prepart purché debitamente certificati.

Abrogazione della decurtazione di Prodequa e Prered Italia/Prered Gruppo riferita all'effettiva presenza al lavoro ed applicazione al Prepart di un moltiplicatore premiante, pari al coefficiente 1,20 sui valori a consuntivo, nell'ipotesi di raggiungimento dell'obiettivo collettivo di riduzione dell'assenteismo. L'obiettivo collettivo di assenteismo per malattia è definito come segue: per il 2011 <4%, per il 2012 <3,9%, per il 2013 <3,8%.

Triennio 2011-2013: erogazione dei seguenti valori di PDR:

| Nuovo Premio | IERI | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Prepart | 400 | 400 | 400 | 400 |
| Moltiplicatore Prepart (1,20) | 0 | 80 | 80 | 80 |
| PRODEQUA | 2.440 | 2.500 | 2.520 | 2.540 |
| New Prered | 0 | 268 | 511 | 790 |
| Old Prered | 1.148 | 1.073 | 949 | 790 |
| PRERED | 1.148 | 1.341 | 1.460 | 1.580 |
| TOTALE PDR | 3.988 | 4.321 | 4.460 | 4.600 |
| Elemento Prered | 0 | 107 | 208 | 330 |

Incremento della "indennità per turni avvicendati", prevista dalla parte seconda, punto 1, dell'intesa del 27 settembre 2006, di 0,10 euro lordi per l'anno 2011 a decorrere dalla sottoscrizione della presente intesa, di 0,20 euro lordi dall'anno 2012, di 0,25 euro lordi dall'anno 2013 (incremento totale a regime).

Incremento della "tariffa di notturno", prevista dalla parte seconda punto 1 dell'intesa del 27 settembre 2006, di euro 0,22 euro lordi per l'anno 2011 a decorrere dalla sottoscrizione della presente intesa, 0,33 euro lordi per l'anno 2012, 0,42 euro lordi (incremento totale a regime) per l'anno 2013.

035460058

Sostituzione, per il triennio di validità della presente intesa, con decorrenza dalla data di sottoscrizione della presente intesa, dell'indennità *forfait* di spese di trasferta, regolamentata dalla parte seconda, punto 6, dell'intesa 29 giugno 2001, come segue:

- 5 euro/giorno lordi per le trasferte Italia la cui durata sia non superiore a 4 gg continuativi
- 6 euro/giorno lordi per le trasferte Italia la cui durata sia superiore a 4 gg continuativi
- 7 euro/giorno lordi per le trasferte in paesi UE la cui durata sia non superiore a 4 gg continuativi
- 8,50 euro/giorno lordi per le trasferte in paesi UE la cui durata sia superiore a 4 gg continuativi
- 19 euro/giorno lordi per le trasferte in paesi extraUE la cui durata sia non superiore a 4 gg continuativi
- 27 euro/giorno lordi per le trasferte in paesi extraUE la cui durata sia superiore a 4 gg continuativi

Adozione, con decorrenza dalla data di sottoscrizione della presente intesa, per il personale con qualifica operaia, di un "gettone presenza", spettante nell'ipotesi di prestazione lavorativa piena in entrambi i due ultimi gg lavorativi di ogni mese, del valore omnicomprensivo di euro 2 lordi per coppia di gg per l'anno 2011, 2,5 euro lordi per coppia di giorni per l'anno 2012, 3 euro lordi per coppia di giorni per l'anno 2013.

Varie

Anticipo dei due incrementi del versamento in Cometa, previsti dal CCNL di categoria, rispettivamente al 1° gennaio 2011 ed al primo gennaio 2012, con le modalità di cui al CCNL. La società, a richiesta dei lavoratori interessati, procederà annualmente allo storno ed al versamento in Cometa di una quota del PDR individualmente spettante, pari al costo (importo lordo più oneri) in misura non eccedente la quota non decontribuita. Le modalità di esecuzione di tale operazione nonché i valori massimi stornabili saranno identificati dalla Direzione del personale previo esame congiunto con la RSU in relazione agli adempimenti amministrativi che si renderanno necessari.

Incremento a 1500 del monte ore a disposizione per visite specialistiche previsto dall'intesa del 27 settembre 2006.

Il contratto aziendale avrà decorrenza 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2013 fatte salve le specifiche decorrenze indicate in relazione ai singoli istituti disciplinati dall'intesa medesima.

Incremento a 9 giorni/anno del periodo di astensione dal lavoro non retribuita per assistenza ai figli con età da 3 a 8 anni, previsti e disciplinati dall'art.7 della Legge n.53/2000

Quota contratto

Sarà richiesto ai lavoratori non iscritti un contributo straordinario pari a 30 euro lordi in qualità di quota di servizio contrattuale e spese a favore della RSU. Tale contributo sarà volontario ed espresso con delega positiva.

Per ogni altro aspetto, compreso pertanto il punto 8.2, resta inalterato il testo dell'accordo del 27 settembre 2006

Letto, confermato e sottoscritto

N&W

CONFINDUSTRIA BERGAMO

RSU

FIM CISL
UILM UIL