

Scheda segnalazione accordo

Nome azienda o gruppo:

MYTHSEN

CCNL applicato:

Cinico

Comparto:

clinico

n. dipendenti:

54

Data della firma:

22 marzo

Anno della firma:

2011

Durata:

24

(in mesi)

Struttura sindacale che ha negoziato l'accordo: Struttura territoriale ☒

RSU ☒

Località del sito industriale:

1) Elenca i dati che identificano della realtà interessata dall'accordo:

2) Descrivi il contesto e i fattori che hanno condizionato il risultato:

3 (A) Elementi innovativi:

☐ Salario contrattato:

☒ Orario

☐ Inquadramento

☐ Welfare integrativo

☐ Mercato del lavoro e limitazione precariato

☐ Formazione professionale

☐ Pari opportunità

☐ Ambiente e salute

☐ Organizzazione del lavoro

☐ Forme di partecipazione

☐ Accordi internazionali

☒ Responsabilità sociale dell'impresa

☐ Decentramento produttivo e acquisizioni

☐ Contrattazione della crisi

☐ Salvaguardia impianti

3(B) Descrivi i principali punti del cambiamento/miglioramento/innovazione:

Introduzione nuovi sistemi

per nascita figli

flexibilità orari

per lavoratori turnisti

CONTRATTO AZIENDALE INTERNO MYTHEN S.p.a. Div. DIASPA

RISERVATO AL PERSONALE IN ORGANICO ALLO STABILIMENTO DI CORANA

Il giorno 22 marzo 2011, la Mythen S.p.a. divisione Diaspa, con stabilimento in Corana e sede legale a Ferrandina, rappresentata dal dott. Lorenzo Rocca, Responsabile della Div. Diaspa, dalla dott.ssa Silvia Fratti quale referente ufficio personale, e i sigg. Pietro Sozzè, Giovanni Mietta, Marco Tarenzi delle RSU, assistiti dai sigg. Giorgio Mercuri (FILCTEM CGIL) e Giovanni Ardemagni (FEMCA CISL),

PREMESSO

che l'anno 2010 è stato caratterizzato da un processo di cambiamento strutturale che ha portato ad una riorganizzazione dell'unità produttiva conseguente la stipula del contratto di affitto da parte di Mythen S.p.a. della Divisione Diaspa, per la durata di un anno fino a novembre 2011, obiettivo dell'Azienda è realizzare gli obiettivi di budget, redditività, produttività, sviluppo di mercato che porteranno al consolidamento della presenza dell'Azienda nella Divisione Diaspa.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno stipulato il presente accordo, valido per tutto il personale della Divisione Diaspa dal 1° febbraio 2011:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti riconoscono la validità del mantenimento e dello sviluppo di buone relazioni industriali al fine di favorire soluzioni concordate che consentano il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento di imprescindibili obiettivi produttivi ed economici dell'Azienda.

In tal senso precisano, in merito ad eventuali richieste avanzate da parte delle RSU, che le stesse dovranno indicare per iscritto l'ordine del giorno esplicito, per consentire una risposta adeguata.

La Direzione da parte sua dovrà indire l'incontro entro dieci giorni successivi, o comunque, nel caso di impossibilità, entro tale termine fissarne la data.

Qualora una delle parti ritenga non soddisfacente il risultato dell'incontro, potrà richiedere una riunione ulteriore nei quindici giorni successivi, eventualmente con la partecipazione delle associazioni sindacali territoriali di categoria.

2. DIRITTO D'INFORMAZIONE

Le parti concordano di riunirsi trimestralmente per illustrare l'andamento aziendale e conoscere in

MYTHEN S.p.A.

CAPITALE SOCIALE : € 9.500.000,00 int.ver. - REG. IMPRESE DI MATERA - C.F. / P.IVA N. 03523350969 - R.E.A. N. 71153
SEDE LEGALE E STABILIMENTO: ZONA INDUSTRIALE, LOCALITA' MACCHIA, 75013 FERRANDINA (MT)

TEL : +39 0835 75461 FAX : +39 0835 754634

Divisione DIASPA Stabilimento Via per Voghera, 1 27050 CORANA (PV)

Tel : +39 03833311 Fax +39 038378634

UFFICI COMMERCIALI E AMMINISTRATIVI: VIA LANZONE 31 20123 MILANO

TEL : +39 02 88890620 FAX : +39 02 88890625



tempo reale le condizioni economiche ed operative dell'Azienda, ed affrontare le finalità delle strategie organizzative e di sviluppo.

Verranno fornite informazioni in merito all'occupazione, percorsi formativi mirati, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, orari e problematiche del personale.

La Società ribadisce l'impegno a svilupparsi nella costante attenzione ad un miglioramento continuo del sistema sicurezza quale obiettivo prioritario e, durante gli incontri periodici, provvederà a fornire le indicazioni necessarie.

3. VINCOLO DI RISERVATEZZA

Le Organizzazioni Sindacali ed i dipendenti si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sul tutte le informazioni ricevute durante le fasi di informazione.

4. FORMAZIONE

Nel riconoscere l'importanza delle attività di formazione, da indirizzare a tutto il personale, con le proprie specificità, quale impegno strategico dell'impresa e dei lavoratori per l'arricchimento professionale dei lavoratori, l'Azienda fornirà informazioni sui progetti formativi futuri, e ferma restando in capo alla Direzione la titolarità della materia, le RSU potranno fornire suggerimenti e proposte.

5. PERMESSO RETRIBUITO PER LA NASCITA DI UN FIGLIO

Per questo specifico evento è concesso un giorno di permesso retribuito, solo ed esclusivamente per il giorno della nascita, o il primo giorno lavorativo immediatamente successivo alla nascita, dietro presentazione del certificato di nascita. Resta inteso che non è ammesso alcun recupero successivo.

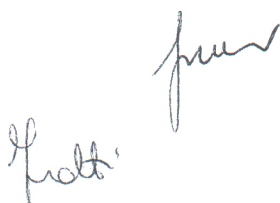
6. SALUTE E SICUREZZA

In riferimento a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, le Parti si impegnano a tenere incontri periodici allo scopo di migliorare l'ambiente di lavoro e salvaguardare la salute dei lavoratori.

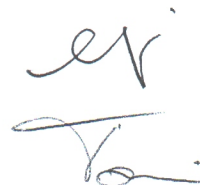
L'Azienda si impegna a portare a conoscenza delle RSU e RLSSA tutte le informazioni sull'ecologia e sullo smaltimento dei rifiuti tossici e nocivi. L'RLSSA è autorizzato a verificare periodicamente le condizioni igieniche esistenti in azienda, l'Azienda si impegna a portare a conoscenza dell'RLSSA tutte le informazioni relative ad igiene ambientale.

7. INQUADRAMENTI

Verrà effettuata entro la fine di ogni anno una verifica generale dei livelli di inquadramento effettivi in rispondenza alla crescita professionale.







2


8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Orario di lavoro dei lavoratori giornalieri:

l'orario è articolato in 38,5 ore settimanali, la riduzione dell'orario avviene a norma del CCNL attraverso una calendarizzazione dell'utilizzo dei permessi per ROL previsti dal CCNL, con conseguente riduzione delle ore di ROL a 36 annue. La prestazione di lavoro è svolta su cinque giorni da lunedì a giovedì di 8 ore, e il venerdì di 6,5 ore, con i seguenti orari:

INIZIO	PAUSA	TERMINE
8.00-9.00	12.00-14.00	17.00-18.00 (il ven: 15.30-16.30)

Ai lavoratori giornalieri è riconosciuta la flessibilità al minuto in ingresso di un'ora tra le ore 8.00 e le ore 9.00, la pausa pranzo è della durata di un'ora nell'intervallo tra le 12.00 e le 14.00.

Per gli ingressi dopo le ore 9.00 e dopo le ore 14.00 occorre presentare il modulo per le assenze, il conteggio dell'orario di lavoro sarà effettuato dalla mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso, sempre che il ritardo non superi la mezz'ora. Sono ammessi tre ritardi al mese di massimo dieci minuti nel rientro dalla pausa pranzo (al massimo entro le ore 14.00) da recuperare a fine giornata.

Oltre le 8 ore di lavoro giornaliero è straordinario, per il quale occorre presentare il modulo di autorizzazione siglato dal Responsabile.

Personale senza limitazione di orario:

Poiché ai lavoratori quadri ed impiegati direttivi, a norma dell'art. 28 del CCNL, non si applicano le disposizioni in materia di lavoro eccedente e straordinario, in quanto non soggetti a limitazioni di orario, è consentita una maggiore discrezionalità nella gestione dell'orario di lavoro in entrata ed in pausa mensa, sempreché sia garantita la presenza minima settimanale di 40 ore. Tale discrezionalità deve essere esercitata, a norma dell'art. 46 del CCNL, secondo le regole di correttezza e buona fede: gli anticipi della cessazione dell'orario di lavoro ed i ritardi devono essere recuperati nella settimana, altrimenti dovranno essere presentati i moduli per le assenze, ed utilizzate ore di ROL o ferie.

Orario di lavoro dei turnisti a ciclo continuo:

Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sarà sostituito.

Sono ammessi tre ritardi al mese di 5 minuti rispetto all'orario di ingresso, senza obbligo di recupero a fine giornata.

A partire dal 4° ritardo, dovrà essere presentato il modulo per le assenze e il conteggio dell'orario di lavoro sarà effettuato dalla mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso, sempre che il ritardo non superi la mezz'ora.

fratt'

fratt'

fratt'

fratt'

Modifiche dell'orario di lavoro

In reparti attualmente organizzati con orario di lavoro giornaliero, la Società valuterà la possibilità di introdurre un'articolazione dell'orario su turni avvicinati quando le esigenze della produzione lo rendessero necessario per migliorare l'efficienza organizzativa. Le modalità attuative saranno oggetto di consultazione con le RSU.

9. TICKET RESTAURANT

Ciascun dipendente ha diritto ad un numero di buoni pasto pari ai giorni di effettivo lavoro con un minimo di 6 ore di prestazione lavorativa (ordinaria), ed in cui non ha usufruito del rimborso spese a piè di lista del pranzo. L'importo del buono è pari a 5.29 € giornaliero. Tale criterio di assegnazione dei buoni è previsto anche per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale.

10. PREMIO PRESENZA

Il premio presenza stabilito dal CCNL verrà erogato nel mese di febbraio (con la busta paga di gennaio) successivo all'anno di competenza.

11. INDENNITA' DI DISAGIO PER IMPIEGATI E OPERAI CON ORARIO GIORNALIERO

Ai lavoratori giornalieri, impiegati e operai, ri/chiamati in stabilimento il sabato, i giorni festivi o fuori l'orario di lavoro (nella fascia oraria che va dalle 18.30 alle 6.30) sarà riconosciuto un'indennità disagio, secondo il seguente criterio:

- a) € 4,50 lorde l'ora, per prestazioni al massimo fino a due ore, oltre al pagamento del tempo effettivo di lavoro con le modalità previste per il pagamento degli straordinari;
- b) € 3,50 lorde l'ora verranno assegnati, in aggiunta ai 9 € della 1^a e 2^a ora, per prestazioni fino alla 3^a ora, oltre al pagamento del tempo effettivo di lavoro con le modalità previste per il pagamento degli straordinari;
- c) per le prestazioni oltre la 3^a ora (dalla 3^a ora e mezza), sarà riconosciuto l'intero importo di 12,50 € oltre al pagamento degli straordinari come da CCNL.

L'indennità di cui ai punti a) e b) sarà corrisposta solo per le ore piene di lavoro (non saranno considerate le mezz'ore) e sono da considerarsi cumulative per prestazioni continuative (ad es. a fronte di prestazioni di 3 ore, l'indennità sarà pari a € 12,50); saranno riconosciute una sola volta nell'arco della giornata in cui è richiesto l'intervento.

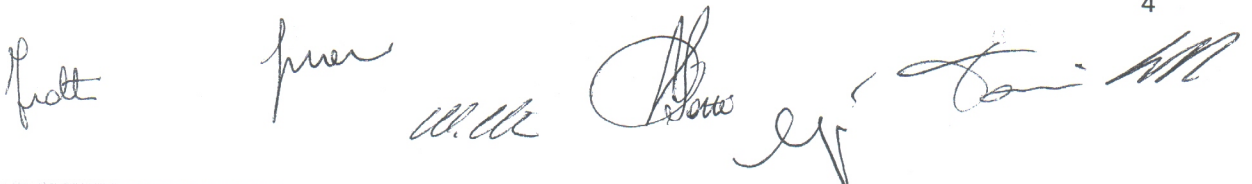
Per prestazioni aggiuntive in giorno di sosta o orario notturno di quadri e degli impiegati direttivi si applica quanto previsto dal CCNL art. 28 n.9.

Tutte le prestazioni aggiuntive di cui al presente punto dovranno essere espressamente richieste dal Responsabile e saranno comunque dettate da fattori esterni all'autonomia e discrezionalità del lavoratore. Dovranno essere compilati i moduli di autorizzazione allo straordinario.

Non sono previsti rimborsi spese.

12. RESPONSABILE IN TURNO E CAPO SQUADRA

Le Parti intendono promuovere lo sviluppo e le capacità professionali di tutti i lavoratori. In tale ottica sarà data maggiore evidenza al ruolo del Responsabile in turno ed al ruolo del Capo squadra: il primo dovrà, a norma del CCNL, sovrintendere all'attività curando il rispetto dei parametri



produttivi dati, coordinare e controllare il personale in turno, effettuare in caso di emergenza gli interventi necessari, e valutare, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori; il secondo dovrà assicurare l'attività produttiva, guidando e controllando squadre di personale. Essi riporteranno al superiore, con le modalità da stabilire con la Direzione di Stabilimento, eventuali scostamenti o problemi emersi rispetto alle direttive impartite dal Responsabile della produzione o dal Direttore di Stabilimento.

13. PREMIO DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Il premio di produttività aziendale, come già era previsto dall'accordo aziendale del 27 Gennaio 2004, sarà riconosciuto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato: sarà corrisposto al 50%, cioè pari a € 51,65, nei primi tre anni; allo scadere del triennio sarà riconosciuto per intero, cioè pari a € 103,29. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, gli importi di € 51,65 e € 103,29 saranno riproporzionati in forza dell'orario di lavoro ridotto.

14. INDENNITÀ DI NOCIVITÀ

L'indennità di nocività fissata dall'accordo aziendale del 26 Giugno 2002, per ogni ora di lavoro, in € 0,11 per i lavoratori del gruppo a) e € 0,07 per i lavoratori del gruppo b), è sostituita da un importo lordo fisso mensile pari a € 20,00 per tutti i lavoratori addetti ai reparti cui era riconosciuta: finissaggio, estrazione, fermentazione, ricerca e sviluppo, depurazione, manutenzione.

15. NUOVI ASSUNTI IN DATA SUCCESSIVA ALL'1/2/2011

Il personale assunto successivamente all'1/2/2011 avrà riconosciuto, oltre al premio di produttività aziendale di cui al punto 13, alle condizioni ivi espresse, esclusivamente il trattamento previsto dal CCNL per gli addetti all'industria chimico-farmaceutica. In particolare, ai nuovi assunti in data successiva all'1/2/2011, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato, non sarà riconosciuto il riproporzionamento della 14^a su tredici mensilità e l'indennità di nocività, così come il premio di produzione sarà riconosciuto esclusivamente nei limiti di quanto prevede il CCNL.

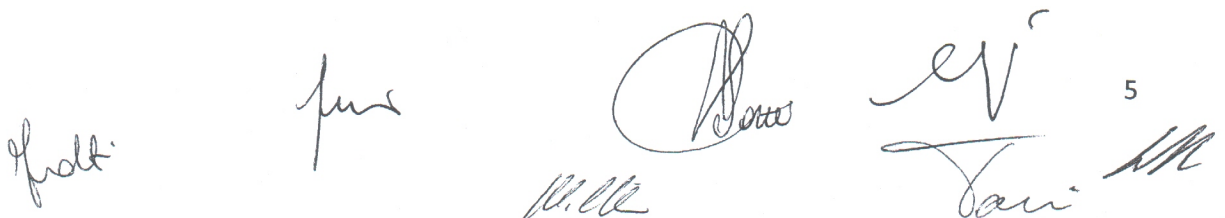
16. ADEGUAMENTO DELLA 14^a IN OCCASIONE DEGLI AUMENTI PREVISTI DAL CCNL

L'importo di 14^a mensilità, riproporzionata su tredici mesi in forza dell'accordo aziendale del 7 Dicembre 2010 ed attribuita mensilmente a titolo di superminimo non assorbibile, non sarà adeguato in occasione degli aumenti contrattuali; in caso di aumenti dei minimi tabellari da parte di rinnovi del CCNL, ai lavoratori sarà corrisposto, in occasione del pagamento della 13^a mensilità, un importo a titolo di adeguamento contrattuale della 14^a, in un'unica soluzione, pari al solo incremento della retribuzione lorda mensile che è stato determinato dall'aumento dei minimi tabellari.

17. FERIE

La scelta del periodo di fruizione delle ferie sarà fatta dai lavoratori di comune accordo con i Responsabili, tenendo conto delle esigenze di servizio, entro la fine del mese di marzo di ogni anno.

Solo per l'anno 2011, la scelta del periodo di ferie sarà fatta, al più tardi, entro la fine del mese di maggio.



A tal fine in ogni Reparto sarà compilato il Piano Ferie, da sottoporre ad approvazione della Direzione Aziendale.

18. CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La data di corresponsione della retribuzione è fissata entro il giorno 10 del mese, unitamente alla consegna della busta paga.

19. DISPOSIZIONI FINALI

Le parti concordano che il presente accordo sostituisce ed annulla tutti i precedenti accordi che abbiano interessato il personale Mythen Divisione Diaspa. Tali accordi sono quindi integralmente abrogati, cessati e non più applicabili.

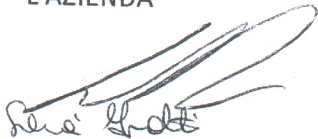
Il presente accordo aziendale ha decorrenza dal 1° febbraio 2011 ed ha validità 2 anni.

A marzo del 2013 le Parti si incontreranno per ridiscutere un nuovo accordo che avrà validità triennale (scadenza marzo 2016). In tale accordo verrà discussa l'eventuale introduzione del premio di partecipazione, così come previsto dal CCNL.

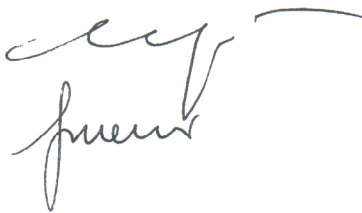
Per quanto non espressamente disciplinato si fa riferimento e rinvio alla normativa di cui al CCNL per l'industria chimica.

Letto, confermato e sottoscritto

L'AZIENDA



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI



RSU

