

Cologne, lì 23 Maggio 2008

Tra

la Metelli S.p.A., rappresentata dal Presidente Ing. Angelo Metelli e dal Direttore Risorse Umane dott. Nicola Gurrado

e

le RSU nelle persone di Laura Bellini, Faustino Belometti, Renato Belotti, Giuseppe Bonassi, Vincenzo Ferrandi, Cinziana Gervasi, Maura Gropelli, Corrado Iatri, Severino Inverardi e Donatella Zanni,

premessi che:

- azienda e RSU concordano sull'importanza di introdurre un sistema nuovo che consenta di coinvolgere maggiormente i lavoratori nel raggiungimento dei risultati aziendali e condividere con loro i risultati positivi;
- tale sistema legato ad obiettivi consente di fare un passo in avanti per preservare la competitività dell'azienda di fronte alla concorrenza internazionale sempre più forte e all'interno di un sistema economico a bassa produttività;
- è prioritario per la Metelli S.p.A. l'impegno per la tutela della salute dei propri lavoratori e per condizioni di lavoro ottimali,

si concorda e si stipula quanto segue.

Art 1 - Informazione RSU

La Metelli S.p.A. si impegna nel dare seguito a quanto previsto dalla normativa su informazione e consultazione delle RSU contenuta nel CCNL del 20/01/2008

Art 2 - Assemblea

Viene prevista 1 ora aggiuntiva annuale di assemblea, su richiesta della RSU, per discutere congiuntamente tra RLS, RSPP e lavoratori le problematiche inerenti il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro con informazione esaustiva dei diritti e dei doveri.

L'assemblea è disciplinata secondo le modalità previste dall'art. 1 della Disciplina Generale, sez. 2, del C.C.N.L. vigente.

Art 3 - Flessibilità

L'azienda si impegna al rispetto di quanto previsto dal CCNL sull'informazione preventiva alle RSU per quanto riguarda lavoro straordinario e turnistica.

La percentuale dei part time verrà innalzata al 6% della forza lavoro. Alla concessione del part time è subordinata la disponibilità all'alternanza tra mattino e pomeriggio e l'assunzione da almeno 2 anni.

È inoltre subordinata alla presenza di esigenze personali quali figli fino a 10 anni o familiari di primo grado da accudire o, in casi da valutare, di secondo grado.

Per casi specifici, che di volta in volta verranno presi in considerazione in presenza dei requisiti di cui sopra, verrà valutata la flessibilità di orario di entrata o uscita, sentite anche le RSU.

L'azienda è consapevole della necessità di dare risposta a tali esigenze e sottolinea che la gestione della flessibilità può essere facilitata da tassi di assenteismo più bassi rispetto a quelli rilevati negli ultimi due anni.

Art 4 – Lavoro atipico

Si procederà alla stabilizzazione dei lavoratori e lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato o somministrato che abbiano trascorso in azienda un periodo di almeno 24 mesi anche non continuativi nell'arco di 36 mesi.

L'anzianità valida ai fini del precedente comma decorrerà dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Al momento dell'assunzione, i lavoratori che abbiano prestato servizio nella medesima mansione per almeno dodici mesi, anche non consecutivi, con qualsiasi forma contrattuale, verranno assunti al terzo livello.

Art 5 - Sviluppo professionale

L'azienda è disponibile, a seguito di una verifica sulle attuali figure lavorative e per le professionalità che riterrà critiche, a collaborare fattivamente con le RSU per individuare percorsi formativi mirati finalizzati alla crescita professionale, con possibilità di sbocchi lavorativi di livello superiore.

Art 6 - Legge 104

I permessi della legge 104/1992 non incideranno negativamente sugli istituti contrattuali differiti. Tale direttiva avrà decorrenza 1° Gennaio 2008.

Si specifica inoltre che nulla si potrà far valere per il periodo antecedente a tale nuova direttiva.

Art 7 - Mensa

Si stabilisce che l'importo a carico dei lavoratori per l'utilizzo della mensa verrà mantenuto invariato fino alla data del 31 Dicembre 2011.

Art 8 - Trasferta

In aggiunta a quanto già previsto dall'INAIL e a titolo di benefit per i dipendenti, verrà prevista una polizza assicurativa invalidità permanente e morte (allegato 1) valida per la copertura dei rischi professionali per i dipendenti in trasferta per motivi di lavoro o per partecipare a corsi di formazione.

A titolo di indennità per i dipendenti in trasferta per motivi di lavoro, verrà riconosciuto un compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro, come previsto dall'art. 26 della Disciplina Speciale - parte prima del CCNL vigente.

Secondo la procedura attualmente applicata, le giornate lavorative domenicali verranno recuperate tramite il meccanismo del riposo compensativo.

Art 9 - Quattordicesima mensilità

Viene confermata - con la retribuzione del mese di Giugno - la quattordicesima mensilità a tutti i lavoratori con qualifica di impiegato, quadro e operaio (esclusi i contratti di formazione e lavoro, di apprendistato e di inserimento), disciplinata dallo stesso regime previsto nel vigente C.C.N.L. per la corresponsione della gratifica natalizia, come previsto dall'accordo del 19 Dicembre 2003.

Art 10 - Premio di produzione

Con decorrenza 01/01/2008 il premio di produzione viene abrogato.

Art 11 - Premio di efficienza

Viene confermato, per i lavoratori con qualifica di impiegato, quadro e operaio (esclusi i contratti di formazione e lavoro, di apprendistato e di inserimento), il premio di efficienza, come previsto dall'accordo del 19 Dicembre 2003, che per ogni ora di lavoro effettivamente prestata prevede un'erogazione pari a:

Premio Efficienza	€ orari lordi
1°, 2°, 3° e 4° livello	€ 1,47
5° livello e superiori	€ 1,55

I lavoratori assenti per malattia, qualora la malattia si prolunghi oltre il 20° giorno consecutivo di calendario, percepiranno tali importi per i giorni eccedenti il 20° e coincidenti con la normale attività lavorativa aziendale in relazione all'orario teorico che avrebbero dovuto svolgere.

I lavoratori assenti per infortunio, qualora l'infortunio si prolunghi oltre il 5° giorno consecutivo di calendario, percepiranno tali importi per i giorni eccedenti il 5° e coincidenti con la normale attività lavorativa aziendale in relazione all'orario teorico che avrebbero dovuto svolgere.

Le lavoratrici assenti per maternità avranno diritto a percepire il premio di cui al presente articolo nella misura di 160 ore per ciascun mese di astensione obbligatoria dal lavoro (per un periodo pari a cinque mesi, per un totale di 800 ore); i periodi di malattia intervenuti nei nove mesi anteriori alla data del parto vengono a questi fini considerati parte integrante del periodo di assenza per maternità.

Qualora per espressa disposizione di legge (non intendendosi per tale il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro) venga aumentato il periodo di astensione obbligatoria, attualmente pari a cinque mesi, verrà corrisposto un importo ulteriore a titolo di premio di efficienza pari a 160 ore mensili per ogni mese aggiuntivo previsto dalla eventuale nuova normativa.

Art 12 - Premio di Risultato (PdR)

Viene introdotto il premio di risultato per incentivare nei lavoratori la partecipazione attiva e la responsabilizzazione sul proprio lavoro.

Il premio di risultato verrà corrisposto in proporzione al miglioramento degli indicatori, di seguito descritti, che verranno gradualmente introdotti a partire dall'anno 2008 nel corso del primo triennio.

Gli importi in euro indicati nel presente documento si intendono sempre come valori annui lordi.

Il PdR complessivo si incrementerà gradualmente nel corso degli anni verrà ripartito sui diversi indicatori secondo il seguente prospetto:

Decorrenza	2008	01/01/2009	01/01/2010	01/01/2011
PdR complessivo	€ 1.468,10	€ 1.868,10	€ 2.118,10	€ 2.368,10

Il PdR complessivo verrà infine ripartito sui due indicatori secondo il seguente prospetto:

Decorrenza	2008	2009	2010	2011
Indicatore 1	€ 1.468,10	€ 934,05	€ 1.059,05	€ 1.184,05
Indicatore 2	-	€ 934,05	€ 1.059,05	€ 1.184,05

L'anticipo verrà corrisposto con la mensilità di Agosto, mentre il conguaglio finale (positivo o negativo) verrà erogato con la mensilità di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per i lavoratori assunti o cessati in corso d'anno e per i lavoratori con contratto di somministrazione, l'anticipo e il saldo verranno erogati in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro.

Indicatori

- 1) Efficienza: valore delle quantità prodotte / ore retribuite
- 2) Qualità: scarti di produzione

Data la complessità del monitoraggio di tali indicatori, verrà costituito un comitato – a cui parteciperanno rappresentanti aziendali e RSU – che si riunirà trimestralmente per verificare l'affidabilità del sistema.

Il comitato si occuperà anche di definire di anno in anno gli obiettivi collegati al PdR.

Le parti si danno atto che le erogazioni economiche del presente premio rientrano nel campo di applicazione del particolare trattamento contributivo disposto dalla normativa di legge emanata in attuazione al Protocollo 23, luglio 1993 e del "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili" del 23 Luglio 2007.

Art 13

L'azienda, su richiesta delle RSU, si dichiara disponibile a effettuare la trattenuta di una quota di servizio una tantum pari a € 30 (trenta) a carico dei lavoratori non iscritti al sindacato, salvo espresso rifiuto da parte dei singoli lavoratori.

L'eventuale trattenuta di cui sopra verrà quindi operata sulla retribuzione relativa al mese di Settembre 2008 solo in mancanza dell'esplicito rifiuto, da comunicarsi entro il 31/07/2008 all'ufficio Risorse Umane tramite apposito modulo che verrà messo a disposizione.

Note a verbale

Le parti concordano espressamente che il premio di efficienza e il premio di risultato di cui agli articoli 11 e 12 sono stati determinati forfettariamente, in modo da ricomprendere nel suo ammontare l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il trattamento di fine rapporto.

Per i dipendenti che prestano attività lavorativa a tempo parziale, gli importi delle erogazioni previste nel presente accordo sono ridotti proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente stabilito.

[Handwritten signatures]

Le parti convengono che il presente accordo esaurisce tutte le richieste di carattere collettivo al livello aziendale fino al 31 Dicembre 2011 e resterà in vigore dopo la suddetta data di scadenza, finché non verrà sostituito da un nuovo accordo.

Le parti concordano di ritenere completamente abrogati, e pertanto improduttivi di qualsiasi ulteriore effetto, nei punti e argomenti trattati nel presente accordo, tutti gli accordi integrativi aziendali stipulati in data anteriore alla sottoscrizione del presente accordo.

Metelli S.p.A.

Giorgio Metelli
Nicola Garavito

RSU

Renato Belotti
Argenti Tiziana
Antonini Giancarlo
Basso M.
Gervasi Luciano
Lanni Daniele
Luca T.
Manfredi Vincenzo
B. P.
Bellini Laura

Allegato 1: polizza assicurativa

Descrizione: polizza infortuni non nominale per la copertura dei rischi professionali (trauma fortuito ed esterno)

Contraente: Metelli spa. Beneficiario: dipendente su autorizzazione della Metelli SpA

La copertura è valida giornalmente per 15 dipendenti in servizio esterno, anche al di fuori dell'orario di lavoro, per documentate ragioni di servizio.

A titolo esemplificativo alcuni eventi coperti, come da CGA (condizioni generali d'assicurazione): malore, colpi di sole e punture di insetti, negligenza grave, tumulti popolari, forze della natura e contatto con corrosivi, rapina, rischio guerra (solo per i primi 14 gg dallo scoppio delle ostilità), guida di qualsiasi veicolo, sforzi muscolari / ernie, rischio volo / dirottamenti, calamità naturali.

Limite territoriale: nessuno.

Coperture aggiuntive:

- spese mediche
- diaria da ricovero ospedaliero

Note:

- valida anche per partecipazione a corsi di formazione
- non copre i lavoratori con contratto di somministrazione

Handwritten signature and initials: OK - yhr BR & B GM G.C.Z.D. E/L LB