



VERBALE DI ACCORDO

TRA

Tra la società U.O.P. S.p.A. rappresentata dal legale rappresentante Sig. Giuseppe Calabrò

E

Le RSU nelle persone di Valter Carli ed Alessandro Pedrini assistite dalla FIOM-CGIL nella persona del Sig. Eugenio Seletti,

presso la sede legale della U.O.P. S.p.A., si conviene quanto segue:

Fermo restando quanto previsto dagli accordi aziendali in essere sia sulla parte normativa che salariale, si definisce:

INFORMAZIONI:

Le parti concordano di effettuare almeno due incontri annuali, dove alle RSU saranno fornite informazioni dettagliate riguardo l'andamento economico aziendale, le previsioni del fatturato, la situazione produttiva, strategie di mercato e di prodotto, livelli occupazionali, eventuali investimenti tecnologici e produttivi.

In previsione dell'ampliamento del sito produttivo, si svolgeranno incontri tra le parti al fine di verificare la gestione della produzione ed il conseguente numero degli addetti coinvolti.

L'azienda fornirà annualmente, contestualmente al deposito, il bilancio economico aziendale alle R.S.U..

PROFESSIONALITA':

In occasione alle riunioni di cui al punto precedente verrà effettuata, su richiesta delle RSU, una verifica dell'inquadramento dei dipendenti con riferimento ai criteri di professionalità, polivalenza ed esperienza di servizio in azienda.

STABILITA' POSTO DI LAVORO:

Nell'eventualità di situazioni che ostacolino la conferma a tempo indeterminato dei lavoratori assunti con contratto a termine e/o di somministrazione temporanea nei periodi previsti dal precedente accordo integrativo aziendale del gennaio 2004, l'azienda valuterà assieme alle R.S.U. -almeno un mese prima della scadenza di tali rapporti- le motivazioni al fine di rimuoverne le cause.

FERIE:

L'azienda si impegna a definire congiuntamente con le R.S.U. i periodi di fermata collettiva dello stabilimento e di riduzione d'orario collettiva entro il mese di aprile di ogni anno.

Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono utilizzare almeno due settimane di ferie consecutive fino ad un massimo di quattro nei momenti di bassa stagione (da settembre a maggio compresi), dovranno fare pervenire alla Direzione Aziendale le proprie richieste con un preavviso di almeno 3 (tre) mesi; se entro un mese dalla richiesta l'azienda non darà alcuna risposta in merito, la stessa si intenderà automaticamente accolta.

Sono esenti dal suddetto criterio i casi particolarmente eccezionali.

AMBIENTE E SICUREZZA:

L'azienda consegnerà copia del Documento di valutazione dei Rischi ed il registro infortuni all'RLS entro il mese di Ottobre 2008.

Al fine di migliorare il microclima estivo nel reparto "controllo numerico", l'azienda si impegna a predisporre specifici interventi all'attuale impianto di ricircolo dell'aria già installato illustrandoli preventivamente alle R.S.U.

Sono previsti interventi nella zona "decapaggio", prevedendone la sostituzione della struttura entro il mese di Ottobre 2008.

In previsione della costruzione della nuova palazzina, entro il mese di Ottobre 2008 i servizi igienici e le docce utilizzati dai lavoratori saranno ampliati di numero.

DIRITTI:

Oltre a quanto previsto dal vigente CCNL di categoria in materia di mensilizzazione delle retribuzioni, anche per le lavoratrici ed i lavoratori operai assunti dal 1 gennaio 2009 in poi verrà riconosciuta una integrazione salariale di 11 ore e 10 minuti all'anno erogata nella retribuzione del mese di dicembre sotto la voce "superminimo collettivo non assorbibile".

L'azienda conferma il mantenimento della prassi in atto sulla metodologia delle retribuzioni (accredito il giorno dieci di ogni mese).

SALARIO:

Superminimo:

Viene incrementato l'attuale "superminimo collettivo non assorbibile" con importi economici uguali per tutti i lavoratori, aventi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge ed il cui valore economico sarà mensile, lordo e pro-capite pari a :

- € 50,00 mensili a partire dal mese di giugno 2008;



Premio aziendale:

Si conviene una integrazione salariale uguale per tutti i lavoratori in cifra fissa a regime nel 2009 di € 600,00 annui con le seguenti modalità:

- a partire dal 01/06/2008 = € 25 / mese per 7 mensilità;
- a partire dal 01/01/2009 = ulteriori € 25 / mese (€ 50 complessivi) per 12 mensilità.

Una tantum:

In riferimento all'anno 2008, le parti convengono di corrispondere, ad ogni lavoratore in forza alla data del presente accordo, una una-tantum pari ad € 150,00 da erogare nella mensilità di giugno 2008.

Per i dipendenti che prestano attività lavorativa a part-time, il premio in parola sarà ridotto in proporzione all'orario di lavoro contrattuale previsto.

Le parti si danno espressamente atto che gli importi suddetti sono stati determinati comprendendo nel loro ammontare l'incidenza sugli istituti retributivi, contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti. Si intende dunque esclusa alcuna incidenza del Premio Aziendale dal calcolo del TFR, Tredicesima, Quattordicesima.

Ai fini delle erogazioni economiche di cui sopra, vengono considerate come mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 (quindici) giorni di calendario in riferimento all'inizio/cessazione del rapporto di lavoro dei singoli lavoratori.

DURATA:

Il presente accordo sarà valido a tutto il 31/12/2009 e rimarrà in vigore fino a nuovo accordo tra le parti.

Nota a verbale:

Le parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2009 per definire il restante biennio economico contrattuale 2010/2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

AZIENDA



Roncadelle, 16/06/2008

RSU



FIOM-CGIL BRESCIA

