

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 27 ottobre 2010

tra

l'Azienda Rotork Fluid Systems srl (di seguito "l'Azienda"), rappresentata dai Sigg. Flavio Batti Gm Operations e Sabrina Ciardelli HR Manager

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, presente nella persona di Leonardo Catelli (di seguito "la RSU")

FIM CISL nelle persone dei sigg.ri Vincenzo Cinquini e Narcisa Pellegrini

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Relazioni sindacali

- 1) L'azienda si impegna a calendarizzare incontri con la RSU, indicativamente uno ogni tre mesi, aventi ad oggetto argomenti di primaria importanza quali: ampliamento/modifiche unità produttiva; innovazioni nei metodi di produzione; utilizzo dei lavoratori temporanei.

In tali incontri verranno altresì fornite informazioni rilevanti sui risultati relativi al fatturato, alle assunzioni e alle uscite di personale, oltre che agli indicatori aziendali di riferimento quali, a titolo esemplificativo: Salute e Sicurezza, assenteismo, Training, tempi di consegna, ordini acquisiti, inventario, non conformità etc. Semestralmente tali informazioni saranno oggetto di informativa aziendale a tutto il personale.

Piani di investimento e budget saranno comunicati annualmente per individuare le azioni volte al raggiungimento dei target aziendali.

L'azienda dichiara inoltre la propria disponibilità a valutare attentamente le proposte della RSU utili al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Un'apposita area in officina verrà delimitata e fornita dell'attrezzatura necessaria per l'effettuazione di assemblee dei lavoratori (sedie, apparecchiatura audio etc).

PROFESSIONALITA'

- 2) Nella convinzione che la formazione è il solo strumento in grado di rispondere alle aspettative di qualità della prestazione, si concorda la pianificazione annuale degli interventi di formazione e aggiornamento professionale. A livello aziendale si terranno incontri periodici con la RSU per la verifica e la programmazione di quanto stabilito.

LAVORO STRAORDINARIO

3) Si conferma che:

- la maggiorazione del lavoro straordinario durante la settimana sarà pari al 30% sin dalle prime 2 ore lavorate;

per tutte le ulteriori casistiche si rinvia a quanto stabilito dal vigente CCNL Industria metalmeccanica.

ORARIO DI LAVORO

4) Si stabilisce la seguente articolazione dell'orario di lavoro:

- Officina: entrata ore 8 uscita ore 17;
- Uffici: entrata ore 8,30 uscita ore 17,30.

Dal mese successivo a quello della firma del presente accordo, la pausa pranzo varierà secondo l'articolazione seguente:

- Officina: dalle ore 12,30 alle ore 13,30;
- Uffici: dalle ore 13 alle ore 14;

Per quanto riguarda gli uffici, si stabilisce la possibilità di una flessibilità in entrata che permetterà l'applicazione di un orario anche secondo la seguente articolazione alternativa: entrata ore 8,45 uscita ore 17,45.

Con questa ulteriore ipotesi l'abbuono dei 5 minuti per ritardo di cui al regolamento interno, resta solo applicabile all'orario standard 8,30-17,30; l'entrata alle 8,46 (orario riconosciuto dalla macchinetta quindi 8,45-17,45) significherà ritardo e comporterà la trattenuta dei 15 minuti di permesso. Un aggiornamento scritto del regolamento interno sugli orari sarà consegnato a tutti i Dipendenti.

CALENDARIO FERIE

5) L'Azienda, consapevole della necessità da parte dei dipendenti di conoscere con congruo anticipo il calendario per l'utilizzo delle ferie e dei permessi sia collettivi che individuali, si impegna a esaminare con la RSU e a comunicare ai dipendenti, entro la fine del mese di Aprile di ogni anno, l'eventuale chiusura aziendale estiva ed entro il mese di Ottobre di ogni anno l'eventuale chiusura per il periodo Natalizio.

BUONO PASTO

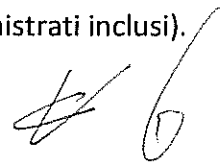
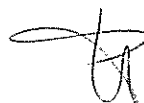
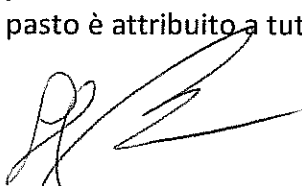
6) A decorrere dalla prima consegna di buoni successiva alla firma del presente accordo, il buono pasto sarà elevato ad € 6,00.

La successiva progressione dell'importo del buon pasto sarà determinata sulla base dell'andamento del tasso di inflazione ISTAT relativo all'anno precedente e l'importo modificato secondo il seguente calendario:

Giugno 2011;

Giugno 2012.

Il buono pasto è attribuito a tutti i dipendenti (contratti a termine e somministrati inclusi).



CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

- 7) L'Azienda conferma il proprio orientamento rivolto a stabilizzare, per quanto possibile, l'organico assunto a tempo determinato anche al fine di contribuire all'incremento occupazionale locale. A tal fine, negli incontri periodici con la RSU di cui al punto 4, comunicherà previsioni ed informazioni riguardo alle conferme a tempo indeterminato. Si prevede che per contratti a termine/proroghe di durata superiore a 6 mesi, un mese prima della scadenza si tenga un colloquio tra Ufficio Risorse Umane, lavoratore interessato e Responsabile di reparto riguardo ai possibili sviluppi del contratto; per contratti a termine di durata inferiore ai 6 mesi tale colloquio avverrà 2 settimane prima della scadenza.

SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

- 8) L'Azienda, ritenendo particolarmente importante il tema della sicurezza sul lavoro, s'impegna a realizzare incontri periodici (minimo semestrali) con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed a formare adeguatamente tutti i lavoratori predisponendo corsi di formazione.

REVISIONE STIPENDI

- 9) Si conferma la prassi in essere, secondo la quale ogni anno, con la mensilità del mese di Gennaio (busta paga consegnata a Febbraio), l'Azienda procede ad aumentare gli stipendi lordi di una percentuale pari almeno al tasso di inflazione ISTAT dell'anno precedente. L'incremento è attribuito esclusivamente ad ogni dipendente assunto dall'Azienda entro il 30/06 dell'anno precedente. Tale aumento, unitamente a quello assegnato per gli anni precedenti, inserito nella voce superminimo individuale, è riassorbibile fino a concorrenza in caso di aumenti contrattuali nazionali. Come condizione di miglior favore l'Azienda stabilisce che non saranno assorbibili gli incrementi di salario conseguenti ai passaggi di livello.

PREMIO DI RISULTATO

- 10) In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica e dell'installazione di Impianti, le Parti convengono sull'applicazione di un meccanismo variabile di retribuzione (PDR) calcolato in linea con quanto stabilito dalla capogruppo – Rotork PLC – secondo le seguenti modalità:

la Capogruppo – Rotork p.l.c. - comunica al Management di RFS Lucca a gennaio di ogni anno solare gli obiettivi minimi e massimi di profit individuati dalla medesima per l'unità di Lucca. Entro il mese di febbraio verrà effettuato un incontro con la RSU su tale argomento e trimestralmente incontri di verifica.

Qualora nell'anno di riferimento vengano raggiunti gli obiettivi di risultato in termini di utile fissati dalla Capogruppo, con la mensilità del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento verrà erogato il premio di risultato aziendale.

A tale proposito si precisa che:

- nessun premio sarà corrisposto qualora il risultato ottenuto sia inferiore all'obiettivo minimo di profit prefissato;
- Il premio viene riconosciuto ed erogato per la quota minima (5% della retribuzione annua lorda di ogni dipendente) qualora il risultato coincida con l'obiettivo minimo prefissato;



- se il risultato si posiziona tra il risultato minimo e quello massimo, è riconosciuta la quota proporzionale tra l'obiettivo minimo e l'obiettivo massimo con l'erogazione di una percentuale della retribuzione annua lorda di ogni dipendente pari alla relativa cifra compresa tra il 5% ed il 15%;
- il premio viene riconosciuto ed erogato per la quota massima (15% della retribuzione annua lorda di ogni dipendente) qualora il risultato ottenuto sia uguale o superiore all'obiettivo massimo prefissato.

11) Il PDR segue un criterio di computo annuale, in ragione di anno civile (01.01 -31.12) e secondo le modalità in atto per la tredicesima mensilità/gratifica natalizia. Esso risulta applicabile a tutti i dipendenti in forza al 31 Dicembre con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, di apprendistato, somministrato. Il premio di risultato, calcolato con le modalità tassativamente indicate, verrà riconosciuto esclusivamente ai dipendenti che siano in forza al 31 Dicembre dell'anno di vigenza. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il PDR sarà erogato proporzionalmente al periodo di copertura del ruolo. Per i lavoratori a part-time l'importo a titolo di PDR sarà riproporzionato in relazione all'orario di lavoro individualmente concordato. I periodi di fruizione di aspettativa facoltativa di maternità o di aspettativa per formazione o di aspettativa e congedi per eventi e cause particolari previsti dal vigente Ccnl e le assenze non retribuite non saranno utili ai fini del computo del premio.

12) Si conviene che la liquidazione degli importi annualmente maturati avvenga a consuntivo, in aggiunta alla retribuzione relativa al mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

13) Gli importi del premio sono comprensivi dell'incidenza degli istituti diretti ed indiretti contrattuali e di legge, essendosene tenuto conto nella determinazione dell'ammontare (tredicesima, festività, ROL, maggiorazioni per lavoro straordinario, ecc e comunque qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto). Il premio, ai sensi dell'art. 1 della Legge 20 Maggio 1982 n° 297 non è utile per il calcolo del TFR.

14) Le Parti espressamente riconoscono che il PDR testé definito, rientra a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni contributive di cui alla L. 23 maggio 1997 n. 135 e successive modifiche ed integrazioni.

POLIZZA COPERTURA SPESE MEDICHE

15) Al fine di riconoscere un ulteriore, nuovo benefit al proprio personale, l'Azienda stabilisce con decorrenza 1 gennaio 2011 l'attivazione di una polizza assicurativa denominata "Rimborso Spese Mediche" per ogni dipendente RFS assunto presso la sede di Lucca con contratto a tempo indeterminato. Qualora il dipendente coperto da tale assicurazione volesse estendere, a proprio carico, la copertura assicurativa anche per i componenti del proprio nucleo familiare, potrà farlo a condizioni agevolate previste dell'accordo tra Rotork e la Compagnia di Assicurazione. Le condizioni della polizza sono visionabili in documento allegato e saranno disponibili presso l'ufficio Risorse Umane.



PERMESSI PER EVENTI E CURE PARTICOLARI: ESTENSIONE A IPOTESI DI PATERNITA'

16) L'utilizzo dei permessi per eventi e cause particolari di cui al vigente Ccnl– 3 giorni complessivi di permesso retribuiti all'anno, viene esteso, per le medesime causali, agli affini entro il secondo grado; ai dipendenti di sesso maschile ne viene concessa la fruizione anche in occasione della nascita di un figlio.

MALATTIA

17) Ai fini del trattamento economico di malattia e della conservazione del posto di lavoro, in aggiunta a quanto definito dalle norme contrattuali, si stabilisce che ai lavoratori affetti dalle gravi patologie indicate nel vigente CCNL Industria Metalmeccanica,(emodialisi,morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie) , i quali abbiano esaurito il periodo di comporta e di trattamento economico contrattuale, sia riconosciuto un ulteriore periodo di 3 mesi di comporta con copertura economica pari a metà retribuzione globale. A tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di comporta, l'Azienda si impegna, prima di procedere ad eventuali licenziamenti, a comunicare le proprie intenzioni a mezzo raccomandata, ricordando la possibilità di richiedere l'aspettativa non retribuita ed attendendo 5 gg di calendario dopo il ricevimento della stessa.

AZIONI ROTORK p.l.c.

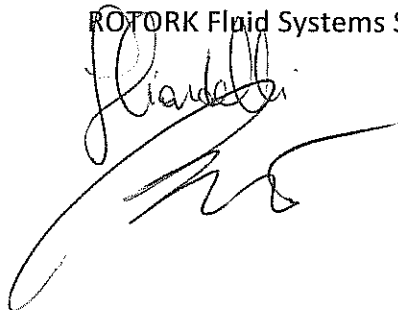
18) In accordo alla politica di Rotork p.l.c. si conferma che è data la possibilità ai Dipendenti di RFS Lucca di partecipare allo schema di profit sharing, secondo le regole individuate dal gruppo Rotork.

DECORRENZA E DURATA

19) Il presente accordo decorre, salvo quanto diversamente specificato, dal Gennaio 2010 e scade il 31/12/2012. Esso, pertanto, esaurisce per tale arco temporale la contrattazione aziendale di qualsivoglia natura. R.S.U. e lavoratori si impegnano pertanto a non presentare ulteriori richieste per tutta la durata del presente Accordo. A fronte, inoltre, del mancato avvio delle procedure di rinnovo secondo le indicazioni di cui al vigente CCNL esso conserverà la propria validità fino ad un nuovo accordo.

Letto, confermato, sottoscritto.

ROTORK Fluid Systems Srl



La R.S.U.

p. FIM CISL

