

IPOTESI DI ACCORDO

1

Addì 30 giugno 2014, presso lo stabilimento di Ariano Polesine di TFM SpA, si sono incontrati:

- la TFM SpA, in persona dell'Amministratore Delegato Sig. Franco Marcolin, assistito dal Consulente del lavoro Giorgio Fracalanza;
- la R.S.U. composta dai Sigg. Massimiliano Maestri, Giacomo Bassanello e Michele Campagnoli, assistita da Nicola Panarella della Femca Cisl.

Dopo ampia discussione, le parti hanno convenuto quanto segue:

AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti confermano che obiettivo primario comune è una sempre maggiore attenzione verso l'ambiente di lavoro e la sicurezza dei dipendenti.

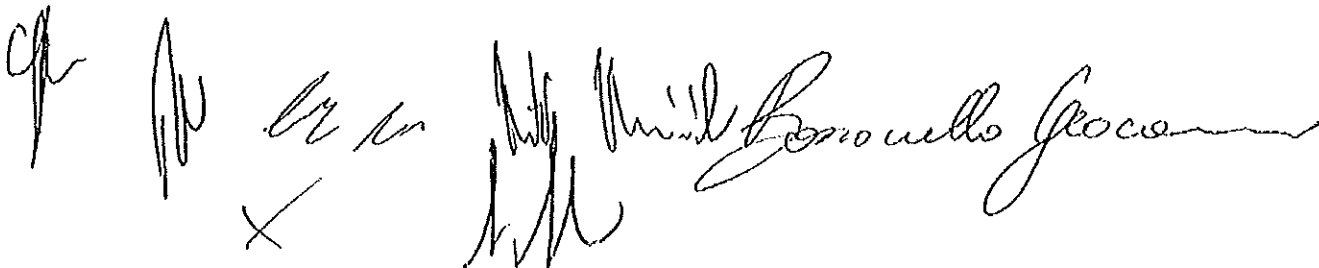
In tema di salvaguardia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro le Parti, valutata l'importanza dell'attiva partecipazione dei Lavoratori alla funzione prevenzionale, dedicheranno la massima attenzione alla puntuale osservanza di tutte le disposizioni interne relative alla prevenzione ed alla sicurezza, al corretto utilizzo di dispositivi di protezione individuale, nonché alla eventuale definizione di procedure di lavoro sicuro che potranno essere elaborate tenendo conto delle informazioni dei preposti e di coloro che svolgono le attività interessate e sulle quali saranno consultati, prima della loro applicazione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

E' impegno dei lavoratori avere cura del luogo di lavoro ed effettuare i necessari interventi per garantire la massima pulizia dei luoghi di lavoro.

In occasione dell'incontro annuale di informativa di Gruppo sarà effettuato un esame delle dinamiche e delle causali degli eventi infortunistici occorsi con la finalità di individuare eventuali fattori specifici di rischio e le eventuali azioni formative idonee a migliorare la relativa prevenzione.

FORMAZIONE

Per quanto concerne il tema della formazione le Parti ribadiscono la condivisione di sviluppare percorsi che consentano una prosecuzione dei programmi formativi agli addetti secondo una logica che sia indirizzata ad un processo di formazione continua che consenta di mantenere alto il tasso qualitativo professionale delle risorse.



The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and one longer, more cursive signature that appears to be 'Giacomo Bassanello'.

PREMIO DI RISULTATO

Le parti si sono confrontate per la individuazione dei parametri ed obiettivi significativi di miglioramento dell'efficienza aziendale, cui collegare l'erogazione di un premio aziendale legato al conseguimento di obiettivi concordati.

Il P.d.R. deve avere lo scopo di un maggior coinvolgimento di tutti i lavoratori, pertanto, nella scelta degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- indicatori quantificabili e misurabili;
- semplicità del controllo dell'andamento e dei risultati.

Per l'anno 2014 sono stati individuati gli obiettivi ai quali correlare il miglioramento dei parametri di produttività e qualità indicati nell'allegato al presente verbale, cui corrispondono le relative erogazioni annue, e che forma parte integrante del presente accordo anche per gli aspetti descrittivi.




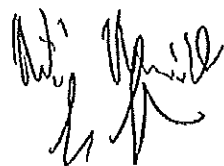

Gli importi previsti per gli obiettivi di qualità e produttività degli articoli oggetti del premio si intendono alternativi alla misura. Ciò premesso il premio sarà costituito da un valore per ogni singolo articolo sia del parametro di qualità e produttività.

Detto premio, in quanto spettante, verrà corrisposto con le competenze relative al mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione; esso competerà a tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data di corresponsione del premio stesso, e sarà distribuito in base al meccanismo indicato nell'allegato e maturerà in base ai mesi di effettivo servizio nell'anno di maturazione del premio. La prestazione pari ad almeno 15gg vale a questi fini come mese intero.

Per i lavoratori in contratto di inserimento o rapporto di apprendistato il premio verrà riproporzionato nella misura del 50% di quanto spettante al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello.

Per i lavoratori a tempo parziale l'entità del premio verrà opportunamente riproporzionata in base al loro effettivo orario di lavoro.

Le parti si danno atto che il premio in questione non è assimilabile ad alcun altro elemento retributivo previsto per legge e/o per contratto, e che pertanto trova propria esclusiva disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione nel presente accordo.

Detto premio, tenuto conto del fatto che le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo massimo comunque spettante in ragione annua, è comprensivo di ogni propria incidenza su qualsiasi istituto diretto e/o indiretto, ivi compreso festività e tredicesima mensilità, e pertanto non avrà alcuna ulteriore incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge, ivi comprese ex Art. 2120 secondo comma C.C. il Trattamento di fine rapporto.

Le parti dichiarano inoltre che i parametri ed obiettivi determinati nel presente accordo sono significativi di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, cui collegare l'erogazione di un premio aziendale.

Le parti procederanno a verifiche periodiche in ordine al maturare delle condizioni relative al conseguimento dell'obiettivo, nel corso delle quali verranno fornite le necessarie informazioni sull'andamento aziendale.

Nel caso che la somma annua degli importi relativi agli elementi retributivi derivanti dalla contrattazione aziendale(es.:indennità turno aggiuntiva, premio di risultato,ect.) e dalla contrattazione individuale(es:ad personam super minimi ect.) sia inferiore a l'importo dovuto a titolo indennità periquativa nel mese di giugno sarà corrisposta la differenza tra i due importi.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 01/01/2014 e avrà durata sino al 31/12/2014.

Letto, firmato e sottoscritto.

TFM SpA

[Handwritten signatures for TFM SpA, including a large 'X' mark]

R.S.U.
[Handwritten signature: Giancarlo Geronzi]

FIM CISL
[Handwritten signature]

Allegato all'accordo aziendale del ^{30/06/2014}~~25/10/2013~~

ANNO DI RIFERIMENTO		2014			
		€			

a) Indice di qualità

Pezzi scarti
Pezzi prodotti

EXTERNAL HOUSING	2,50%	83.50	2,20%	100	
INTERNAL HOUSING	2,10%	83.50	1,90%	100	
COUPLING	2,60%	83.50	2,20%	100	

- come quantificata dal Servizio Qualità.

b)Indice di produttività

1) Articoli lavorati
Produzione standard

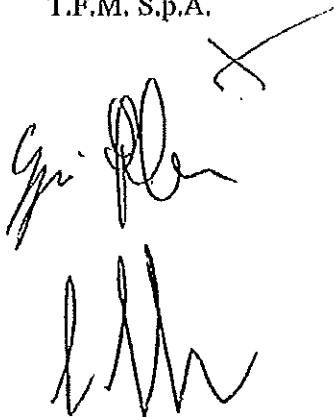
EXTERNAL HOUSING	89%	83.50	91%	100	
INTERNAL HOUSING	88%	83.50	90%	100	
COUPLING	90%	83.50	93%	100	

In caso di assenza per malattia nell'arco dell'anno, il premio sarà calcolato in base alla seguente proporzione:

IMPORTO DEL PREMIO : (173*12) = x : ((173*12) - ORE DI MALATTIA)

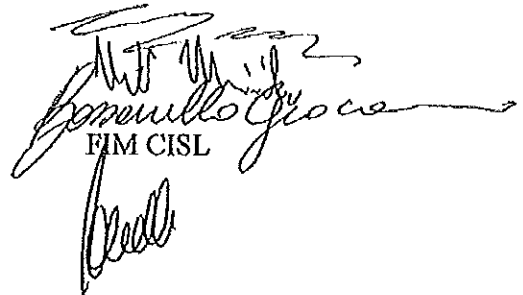
Letto, firmato e sottoscritto.

T.F.M. S.p.A.



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing T.F.M. S.p.A.

R.S.U.



Handwritten signatures for the R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria). The text "FIM CISL" is printed below the signatures.