

ACCORDO COMPARTO AUTO ACM Melfi

Addì, 25 Giugno 2014 presso la sede di Potenza di Confindustria Basilicata

Tra

il Consorzio Auto Componentistica del Mezzogiorno Melfi Srl nelle persone di Gianni Mulè,, Giuseppe Codovini, l'Avv. Francesco Amendolito, l'Avv. Lucia Spinelli, l'Avv. Grazia Fazio per le seguenti società consorziate, con Unità Produttive in San Nicola di Melfi (Potenza):

COMMER TGS S.p.a., EMARC S.p.a., GIR SUD S.r.l., HT&L FITTING ITALIA S.r.l., JOHNSON CONTROLS INTERIORS S.r.l., LEAR CORPORATION ITALIA S.r.l., MAC S.r.l, MUBEA S.p.a., PROMA S.S.A. S.r.l., TIBERINA MELFI S.r.l. TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS S.p.a., TOWER AUTOMOTIVE ITALY S.r.l.,

Con l'assistenza di CONFINDUSTRIA BASILICATA nelle persone del Direttore Generale Giuseppe Carriero e del Funzionario Antonio Leopardi Barra.

e

~~La O.S. Nazionale Fiom - CGIL rappresentata dal sig. Michele De Palma~~

e

Le OO.SS. FIM-CISL, ~~FIOM-CGIL~~, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL e UGL-METALMECCANICI territoriali nelle persone di : Gerardo Evangelista, Giovanni Ottomano, Vittorio Cilla, Emanuele De Nicola, Marco Lomio, Donato Rosa, Giovanni Galgano, Pasquale Capocasale, Antonio Zenga e Donato Russo.

PREMESSA

Mission ACM Melfi



Requisiti:

Soci del Consorzio possono essere unicamente società che, direttamente o tramite società controllanti, controllate o controllate dalla stessa società che controlla il socio, abbiano stabilimenti produttivi siti nella Regione Basilicata.

Ogni socio deve avere in corso, direttamente o tramite società controllanti, controllate o controllate dalla stessa società che controlla il socio, uno stabile rapporto di fornitura in favore di FGA SpA o di fornitori diretti di questa ultima.

L'insediamento di Melfi

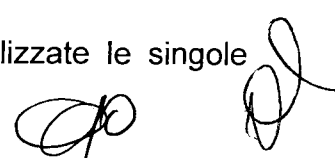
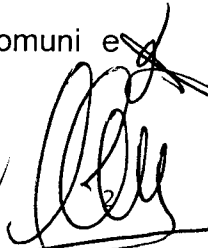
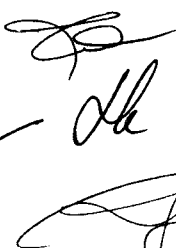
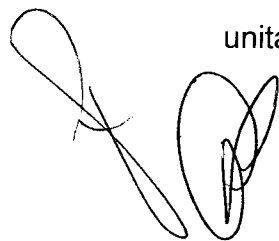
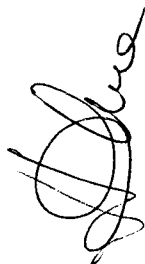
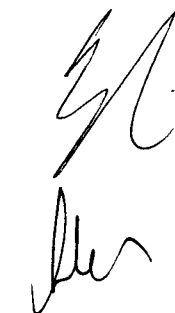
L'insediamento di Melfi è costituito da uno stabilimento principale - l'impianto di proprietà di SATA (società della FIAT Group Automobiles SPA) nel quale viene svolta attività di stampaggio e assemblaggio della carrozzeria di automobili (lastratura, verniciatura, montaggio e finizione autovettura) - e da un insieme di stabilimenti di aziende fornitrici dei componenti necessari per la produzione delle autovetture realizzate nello stabilimento principale.

Il comparto produttivo sorge all'interno di un'area comune in Zona Industriale San Nicola di Melfi (Pz).

Il comparto è stato organizzato fin dalle sue origini secondo un modello di fabbrica avanzata, suddivisa in reparti produttivi. Tratti distintivi di tale modello organizzativo sono:

a) la delimitazione fisica del sito all'interno del quale sono localizzate le singole aziende;

b) l'infrastrutturazione del sito con opere di urbanizzazione primaria comuni e unitarie;



c) la realizzazione di una rete intranet - di collegamento di ciascuno stabilimento dell'insediamento con la fabbrica principale - volta a consentire a questa ultima di inviare in tempo reale alle aziende insediate gli ordini di produzione dei componenti secondo le esigenze di produzione del prodotto finito secondo i principi di organizzazione della produzione in JIT "just in time" e in JIS "just in sequence".

Il processo di integrazione delle produzioni delle aziende insediate, oltre ad aver connotato lo sviluppo del Comprensorio, costituisce oggi un'esigenza imprescindibile per poter continuare a mantenere una produzione competitiva in un mercato, come quello dell'automobile, in forte crisi ed esposto alla concorrenza globale.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Le aziende dell'indotto con unità produttive presenti nel Comprensorio di Melfi, come detto sopra, hanno il proprio principale se non esclusivo rapporto di fornitura con il Cliente SATA, attualmente impegnato nella realizzazione di un importante piano di investimenti, atto a garantire, con nuovi ed innovativi prodotti, la salvaguardia e lo sviluppo della propria competitività nel mercato automobilistico, nell'attuale realtà della globalizzazione raggiunta dalle grandi case automobilistiche a livello europeo ed internazionale.

Le Aziende dell'indotto valutano in via prioritaria le ricadute dell'investimento effettuato dal Cliente, al quale si affiancano i propri investimenti, sulla realtà della Basilicata, nel cui territorio le medesime operano da circa venti anni, con conseguente inevitabile e positiva incidenza sul territorio, fondamentale per lo sviluppo della vita sociale ed economica della Regione.

Le Aziende dell'indotto considerano di assoluta priorità la propria permanenza nel Comprensorio, con conseguente necessità di creare, a livello normativo ed economico, le condizioni che possano garantire la continuità produttiva propria e del Cliente, sin dalla assegnazione delle commesse di fornitura, da cui deriva, altresì, l'obiettivo della possibile salvaguardia dei livelli occupazionali.

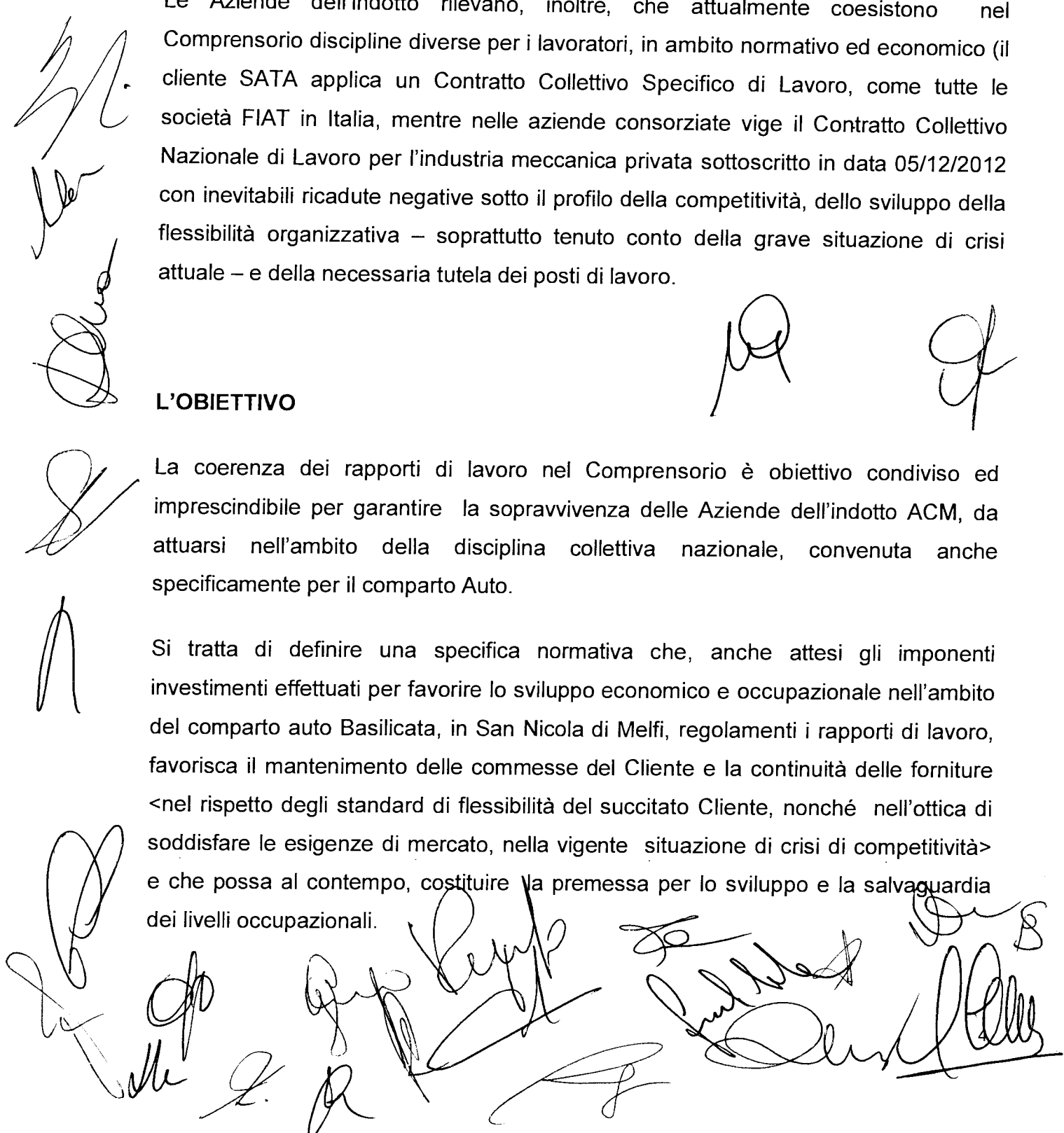
A tal fine le OO.SS. e il Consorzio ACM si impegnano a effettuare con cadenza periodica delle verifiche sui livelli occupazionali in funzione dell'andamento dei volumi e del mercato al fine di esaminare, nell'ambito del Consorzio e nella medesima sede contrattuale di cui al presente accordo, in caso di esigenze, soluzioni atte a salvaguardare i livelli occupazionali, anche tramite forme di solidarietà interaziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, ferma restando la facoltà delle Parti di reperire soluzioni alternative anche al di fuori dell'ambito del Consorzio ACM.

Le Aziende dell'indotto rilevano, inoltre, che attualmente coesistono nel Comprensorio discipline diverse per i lavoratori, in ambito normativo ed economico (il cliente SATA applica un Contratto Collettivo Specifico di Lavoro, come tutte le società FIAT in Italia, mentre nelle aziende consorziate vige il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria meccanica privata sottoscritto in data 05/12/2012 con inevitabili ricadute negative sotto il profilo della competitività, dello sviluppo della flessibilità organizzativa – soprattutto tenuto conto della grave situazione di crisi attuale – e della necessaria tutela dei posti di lavoro.

L'OBIETTIVO

La coerenza dei rapporti di lavoro nel Comprensorio è obiettivo condiviso ed imprescindibile per garantire la sopravvivenza delle Aziende dell'indotto ACM, da attuarsi nell'ambito della disciplina collettiva nazionale, convenuta anche specificamente per il comparto Auto.

Si tratta di definire una specifica normativa che, anche attesi gli imponenti investimenti effettuati per favorire lo sviluppo economico e occupazionale nell'ambito del comparto auto Basilicata, in San Nicola di Melfi, regolamenti i rapporti di lavoro, favorisca il mantenimento delle commesse del Cliente e la continuità delle forniture <nel rispetto degli standard di flessibilità del succitato Cliente, nonché nell'ottica di soddisfare le esigenze di mercato, nella vigente situazione di crisi di competitività> e che possa al contempo, costituire la premessa per lo sviluppo e la salvaguardia dei livelli occupazionali.



È ferma convinzione delle Parti che lo strumento per attuare in modo efficace ed armonico i citati obiettivi sia rappresentato dalla contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso, tra le Parti odierne sottoscriventi, anche in considerazione delle previsioni dell'Accordo Interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL E UIL del 28.6.2011, nonché del Testo Unico sulla Rappresentanza siglato in data 10.1.2014 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL nonché da parte della UGL e della CONFSAL

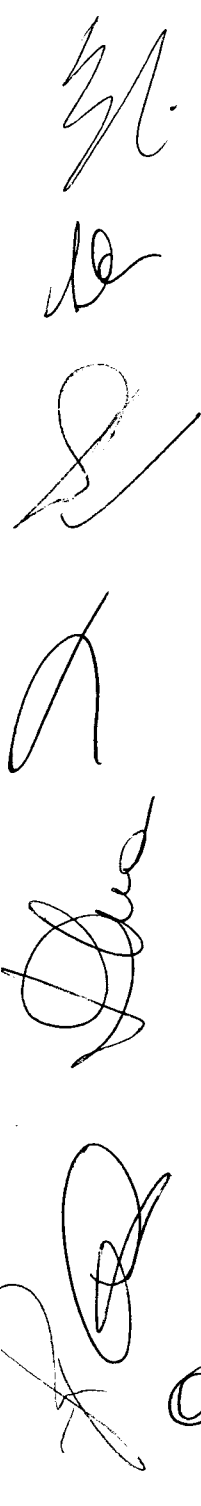
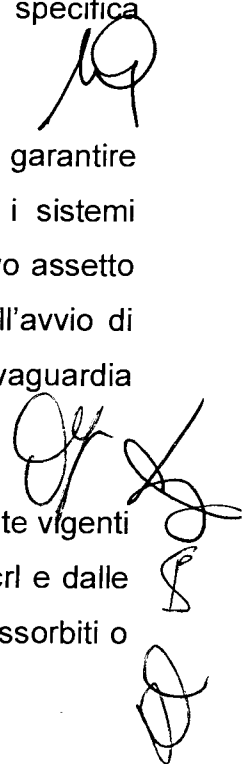
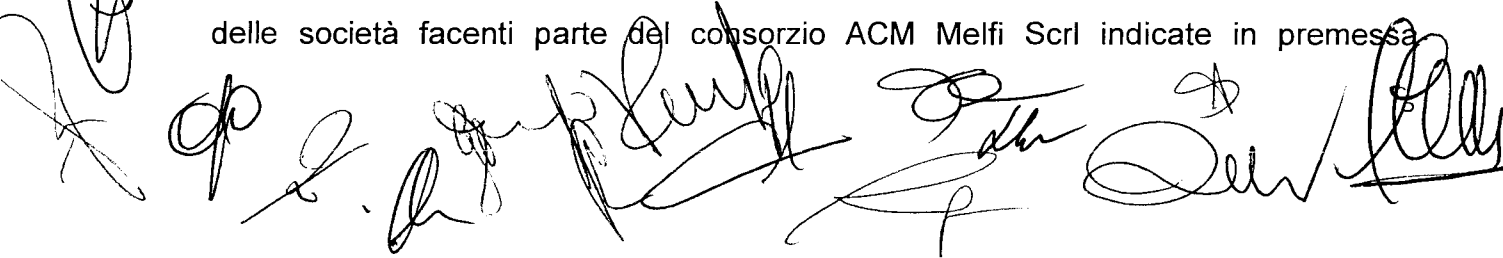
si conviene e si stipula quanto segue

A partire dal 1 luglio 2014 a tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) delle società facenti parte del consorzio ACM Melfi Srl indicate in premessa, si applicherà, ad integrazione e parziale modifica del vigente Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alle installazioni di impianti, il presente Accordo di Lavoro, in quanto idoneo a sostituire tutti gli accordi aziendali e/o territoriali siglati dalla ACM Melfi Srl e/o dalle società facenti parte del consorzio ACM Melfi Srl costituite in premessa, sia per l'estensione dei contenuti sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi, anche in conformità con il protocollo di intesa sulla disciplina specifica per il comparto auto del 22.12.2011

L'applicazione della predetta disciplina collettiva persegue l'obiettivo di garantire incrementi di competitività ed efficienza, nonché di rendere omogenei i sistemi contrattuali all'interno del comprensorio di Melfi, coerentemente con il nuovo assetto contrattuale del gruppo FIAT, nell'ottica di sostegno agli investimenti e all'avvio di nuove attività, nonché per favorire lo sviluppo economico e la salvaguardia occupazionale nell'ambito del comparto auto Melfi.

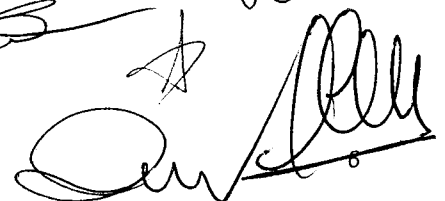
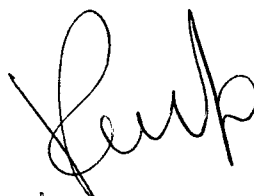
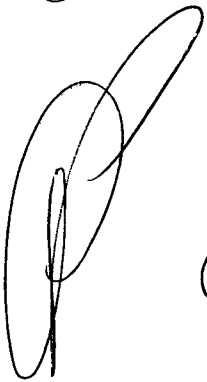
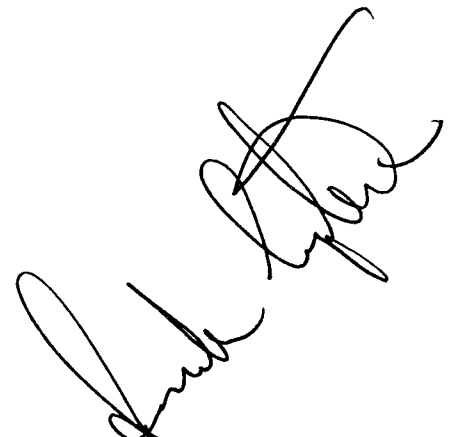
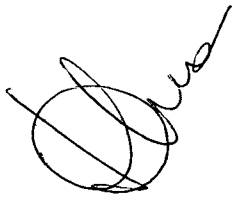
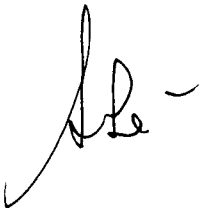
A far data dal 1 luglio 2014 tutti gli accordi aziendali e/o territoriali attualmente vigenti si intendono decaduti, come già formalmente comunicato da ACM Melfi Srl e dalle società facenti parte del consorzio ACM Melfi Srl indicate in premessa, assorbiti o superati dalla regolamentazione di cui al presente Accordo.

Le parti pertanto riconoscono che dal 1 luglio 2014 l'unica accordistica collettiva territoriale e/o aziendale che troverà applicazione nell'ambito dell'ACM Melfi Srl e/o delle società facenti parte del consorzio ACM Melfi Srl indicate in premessa

A vertical column of handwritten signatures on the left side of the page, corresponding to the text blocks. The signatures are in black ink and vary in style, some being more cursive and others more blocky.A vertical column of handwritten signatures on the right side of the page, corresponding to the text blocks. The signatures are in black ink and vary in style, some being more cursive and others more blocky.A horizontal row of handwritten signatures at the bottom of the page, spanning across the width of the text. The signatures are in black ink and vary in style, some being more cursive and others more blocky.

limitatamente alle sedi e/o stabilimenti presenti nel territorio di San Nicola di Melfi sarà quella di cui al presente Accordo di Lavoro per il comparto Auto ACM Melfi che integra e modifica per le parti regolamentate dal vigente Ccnl metalmeccanico.

Le società interessate invieranno ai lavoratori una comunicazione circa l'applicazione dal 1 luglio 2014 del presente Accordo di Lavoro per il comparto Auto ACM Melfi sottoscritto il 24 Giugno 2014



A) ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore, anche come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi.

La ripartizione dell'orario a livello giornaliero e settimanale viene stabilita dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza Sindacale.

I lavoratori non potranno opporsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti e periodi di tempo.

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati, laddove se ne ravvisi l'esigenza, le Parti, in sede aziendale, valuteranno la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine turno.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro già in uso nelle diverse unità produttive, in caso di necessità tecnico organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, la singola Azienda e/o le Singole Aziende consorziate interessate, prima di applicare il nuovo schema, avvieranno un esame con le Organizzazioni Sindacali e la RSU dei Lavoratori firmatarie del presente Accordo per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione di un nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione/convocazione dell'Azienda consorziate, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

Qualora la produzione si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali, l'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, sarà articolato su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione, secondo i seguenti orari:

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

- Primo turno dalle ore 6.00 alle 14.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione dalle ore 13.30 alle 14.00;
- Secondo turno dalle ore 14.00 alle 22.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione dalle ore 21.30 alle 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle 6.00 del giorno successivo, con la mezz'ora retribuita per la refezione dalle ore 5.30 alle 6.00.

Lo schema di orario prevede, a livello individuale, una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni. L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicata:

3° - 2° - 1°.

Nella settimana a 4 giorni saranno fruiti due giorni di riposo consecutivi secondo il seguente schema:

- lunedì e martedì

ovvero

- mercoledì e giovedì

ovvero

- venerdì e sabato.

Il 18° turno - ove non lavorato secondo lo schema adottato - cadente tra le ore 22.00 del sabato e le ore 06,00 del giorno successivo sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 novembre e/o con una/due festività cadenti con la domenica secondo il calendario annuo, con i permessi per i lavoratori operanti sul terzo turno maturati in relazione all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ove esistenti (mezz'ora lavorata sul terzo turno con relativa retribuzione accantonata per 16 turni notturni effettivamente lavorati pari a 8 ore) e con la fruizione dei P.A.R. di cui all'art. 5, Sezione Quarta, Titolo III, fino a concorrenza.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

Con il presente schema di turnazione le Parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche e integrazioni in materia di riposi giornalieri e settimanali

Le attività di manutenzione saranno invece svolte per 24 ore giornaliere nell'arco di 7 giorni la settimana per 21 turni settimanali. L'attività lavorativa degli addetti (quadri, impiegati e operai), a regime ordinario, sarà articolata su 3 turni strutturati di 8 ore ciascuno, con la mezz'ora retribuita per la refezione nell'arco del turno di lavoro, a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento, fermo restando l'orario normale contrattuale individuale, che dovrà necessariamente essere calcolato su cicli plurisettemanali. L'articolazione degli orari sopra indicata prevede, pertanto, in alcune settimane il superamento delle 40 ore di lavoro a fronte di prestazioni ridotte in altre, nel rispetto comunque della media annuale di 40 ore settimanali; pertanto tutte le prestazioni lavorative effettuate entro i limiti dell'orario programmato saranno considerate a regime ordinario.

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) di regola è dalle ore 8.00 alle ore 17.00 con un'ora di intervallo non retribuito; sono fatte salve a livello aziendale diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per il turno centrale.

A.1) Fruizione mezz'ora refezione

Qualora le esigenze tecniche collegate alla continuità del ciclo lavorativo o le esigenze di servizio non consentano, anche per periodi transitori o per motivi imprevedibili, la fruizione della mezz'ora retribuita per la refezione secondo modalità qui previste, ai lavoratori addetti alla produzione su turni avvicendati e ai lavoratori collegati, che seguono lo stesso orario, verranno corrisposti per ogni giornata di presenza, in regime retributivo ordinario e in aggiunta alle normali spettanze del mese, 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo di refezione non fruita, con esclusione – dalla retribuzione per il calcolo del trattamento retributivo di tale mezz'ora – di qualsiasi maggiorazione e di altri emolumenti comunque denominati connessi a particolari modalità di esecuzione della prestazione.

A.2) Permessi annui retribuiti e recuperi

Ferma restando la durata media dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione di orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite), dei quali 7 utilizzabili per la fruizione collettiva e 6 utilizzabili per la fruizione individuale, fatto comunque salvo, ove necessario, il loro utilizzo per la copertura del 18° turno.

È inoltre riconosciuto, negli stabilimenti/unità produttive in cui è già in uso, un permesso retribuito di 8 ore in ragione d'anno per i lavoratori addetti alla produzione, manutenzione, conduzione centrale vernici e ai relativi servizi di supporto della produzione e, comunque, a tutti i lavoratori addetti ai turni avvicendati, con esclusione dei lavoratori che svolgono sul turno centrale attività nell'ambito degli enti di staff (segreteria, amministrazione, personale, organizzazione, servizi generali, servizi informatici e acquisti).

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

I suddetti permessi annui retribuiti potranno, sino a concorrenza, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 18^a turno nel caso degli schemi di orario a 18 turni. Negli schemi di orario a 10 e 15 turni, la Direzione aziendale potrà ricorrere, anche in caso di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, alla fruizione collettiva dei P.A.R. per chiusure collettive, previo esame con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

I P.A.R., nel caso di fruizione individuale, potranno essere utilizzati dal singolo lavoratore su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente un tasso di assenza superiore al 9,5 per cento ovvero tale da impedire la produzione programmata.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza del 9,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari debitamente certificati quando il lavoratore non abbia già titolo agli specifici permessi previsti dall'art. 4 della Legge n. 53/2000.

Nello schema di orario a 18 turni gli eventuali P.A.R. residui a fruizione individuale potranno essere fruiti secondo le suddette modalità soltanto dopo la programmata utilizzazione dei permessi a fruizione collettiva.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale. Tali permessi saranno utilizzati in via prioritaria per la copertura del 18° turno settimanale, chiusure collettive o sospensione o contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Il lavoratore mantiene il diritto alla fruizione dei permessi maturati in ciascun anno per un periodo di 42 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso, al termine dei 24 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione dei permessi, di chiedere la monetizzazione delle quote orarie residue non fruiti.

A.3) Lavoro straordinario, notturno e festivo

È definito lavoro straordinario "quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale come sopra disciplinato".

Rimangono fermi i limiti individuali massimi annuali di lavoro straordinario (pari a 250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti, pari a 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi e pari a 200 ore per tutte le altre aziende).

Ai fini del rispetto dei limiti sopra indicati, deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge. Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di più intensa attività nonché di messa in funzione di impianti, le Parti concordano sin d'ora che le aziende possano far ricorso, senza necessità di preventivo ulteriore accordo sindacale, a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi.

Nel caso dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla rotazione a 18 turni, il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno, già coperto da retribuzione secondo le modalità indicate come illustrato nel paragrafo Orario di lavoro, o nelle giornate di riposo.

L'azienda dovrà informare i lavoratori almeno 3 giorni prima dell'effettuazione dello straordinario e, laddove vi siano richieste di sostituzione per esigenze personali, ne potrà tener conto, compatibilmente con la disponibilità di personale volontario, entro il limite del 20% dei lavoratori del turno.

Con accordo individuale tra azienda e lavoratore, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario, con le maggiorazioni del lavoro notturno: in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del 18° turno.

Il lavoro straordinario per esigenze produttive nell'ambito dei limiti annui previsti pro capite, potrà essere svolto, tenuto conto di quanto previsto dalla legge in materia di pause, durante la mezz'ora di intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo; in tal caso, l'azienda dovrà preavvertire con almeno 48 ore di anticipo la rappresentanza sindacale ed i lavoratori interessati.

Fermo restando quanto previsto dal 6° comma del presente paragrafo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi di cui sopra non trova applicazione quanto previsto dal paragrafo "Orario Plurisettimanale" di cui all'art. 5 Sezione IV Titolo III del vigente CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti .

Il lavoro notturno ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino, che normalmente ha inizio alle ore 06:00 per ciascun gruppo lavorativo.

A.4) Maggiorazioni

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondere oltre la normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria sono definite, in conformità con il Protocollo d'intesa sulla disciplina specifica per il comparto auto del 22.12.2011 nell'apposita Tabella All.1 e sostituiscono integralmente le maggiorazioni previste dall'art. 7, Sezione Quarta – Titolo III del vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti e, come espressamente precisato, assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente previsto in sede aziendale per le medesime fattispecie.

Gli importi relativi alle suddette maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

B) SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DEL LAVORO

B.1) Assenteismo

Le Parti riconoscono la necessità di evitare utilizzi impropri in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

A tale proposito viene costituita una specifica "Commissione assenteismo", competente a monitorare l'andamento del tasso medio di assenteismo per malattia a livello di singola azienda, il cui valore è riferito all'indice medio nazionale fornito dall'indagine Federmeccanica.

Per il 2014 il tasso medio è di 3,5%.

La Commissione si compone, per parte sindacale, di un componente della RSU per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente verbale e, per parte aziendale, di rappresentanti designati dalla Direzione dell'azienda, assistiti da ACM.

Ciò premesso, le Parti, al fine di prevenire situazioni di elevato assenteismo collegate ad eventi giustificati come malattia, che si dovessero verificare nelle singole aziende del Consorzio ACM, anche in concomitanza con particolari periodi quali, in via esemplificativa ma non esaustiva, i periodi di svolgimento delle elezioni, ovvero in concomitanza con lo svolgimento di particolari manifestazioni/eventi folkloristici/culturali, ovvero di punte stagionali in agricoltura, concordano di applicare la regolamentazione riportata al capoverso che segue.

Nel corso del mese di luglio 2014, la Commissione verificherà il tasso di assenteismo per malattia relativamente ad ogni singola azienda consorziata per il periodo giugno 2013 – maggio 2014, riferita agli operai e, nell'eventualità che lo stesso risultasse superiore al suddetto tasso medio del 3,5%, viene sin d'ora demandato alla "Commissione assenteismo" il compito di individuare le cause che comportano il superamento del suddetto tasso soglia e gli interventi correttivi conseguenti.

Si conviene che la regolamentazione di cui ai capoversi che precedono non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e nelle seguenti situazioni:

- lavoratori sottoposti ad emodialisi, affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite "b" e "c" ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie,
- lavoratori affetti da Tbc o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

L'Azienda esaminerà e valuterà con particolare cautela ed attenzione i casi di superamento del periodo di comporta in caso di malattie terminali.

B.2) Congedi parentali

Ai fini dell'ottimale organizzazione del lavoro (nei limiti di legge e del Ccnl di categoria) il lavoratore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso

B.3) Permessi elettorali

Considerati gli abnormi livelli di assenteismo che si sono costantemente verificati negli stabilimenti del consorzio ACM in concomitanza con le tornate elettorali politiche, amministrative e referendarie, tali da compromettere la normale effettuazione dell'attività produttiva, le parti convengono, per motivi organizzativi nonché al fine di garantire la fornitura la committente principale secondo le modalità richieste, che i lavoratori interessati nelle operazioni elettorali (come meglio individuati nell'ultimo capoverso del presente articolo) ne diano preventiva comunicazione almeno dieci (10) giorni prima all'Azienda

Ad ogni buon conto, le Parti convengono sin d'ora che nelle future occasioni elettorali, gli stabilimenti potranno essere chiusi per il tempo necessario e la copertura retributiva sarà effettuata con il ricorso a istituti retributivi collettivi (PAR residui e/o ferie) e l'eventuale recupero della produzione sarà effettuato secondo tempi e modalità stabiliti dalla Direzione aziendale, previa consultazione sindacale, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda o in alternativa ricorrendo ad anticipi della produzione con ricorso al lavoro straordinario.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

In alternativa, in concomitanza con le tornate elettorali, per supplire all'ordinaria attività produttiva, le Parti concordano sin d'ora la possibilità di ricorrere al lavoro somministrato, definendosi, sin d'ora, ad ogni effetto di legge, l'ipotesi in esame quale specifica causale convenzionale di ricorso al lavoro somministrato per sostituzione dei lavoratori assenti.

B.4) Diritti Sindacali e Partecipazioni

Le Parti confermano la rilevante importanza dello strumento del sistema partecipativo delle Rappresentanze dei lavoratori per lo sviluppo e consolidamento delle relazioni Industriali nel Comparto Auto dell'Indotto di Melfi.

Pertanto In considerazione degli importanti investimenti dell'intero settore auto nel territorio e del contesto competitivo in cui il settore dell'Indotto opera, le Parti, ritengono necessario valutare la necessità di una complessiva verifica del sistema di partecipazione e delle modalità di utilizzo dei permessi sindacali.

A questo scopo, stante la complessità della materia, le Parti convengono di costituire un Tavolo Tecnico composto per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo e, per parte datoriale, da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali con il compito di affrontare le questioni rilevanti della materia con particolare riferimento , a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla analisi delle anomalie di gestione dei permessi sindacali in particolare nei direttivi provinciali ed alla valutazione delle ipotesi di superamento delle stesse attraverso definizione di limiti quantitativi così come previsto dalla dichiarazione congiunta art. 5 Permessi per motivi sindacali e cariche sez.2 diritti sindacali CCNL 5 dicembre 2012.

C) INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'

Fermo restando che l'insieme dei trattamenti e delle soluzioni individuate nel presente Accordo costituisce una regolamentazione complessivamente nonché individualmente più favorevole rispetto alla precedente disciplina della materia, le parti convengono di rideterminare la struttura dell' "ex Premio Variabile di competitività" a decorrere dal 1° luglio 2014 in forma di "Incentivo di produttività", calcolato su base oraria con riferimento alle ore effettivamente lavorate in regime ordinario, nelle misure orarie di cui alla seguente tabella.

Categoria/Livelli	Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora)
1° -4° livello	0,82
5	0,85
5S- 6°	0,87
7-8	0,96

Conseguentemente, a questo fine, si conviene che la quota erogata mensilmente nonché individualmente nelle suddette misure sia riconosciuta per le ore di effettiva prestazione lavorativa ordinaria consuntivate nel mese precedente a cui, agli effetti di tale emolumento, sono parificate:

- le ore di assenza relative ai casi di ricovero ospedaliero;
- le ore di assenza dei lavoratori sottoposti ad emodialisi, affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite "b" e "c" ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie,
- le ore di assenza dei lavoratori affetti da Tbc o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

- i periodi di "astensione obbligatoria" dal lavoro per maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n.151;
- le ore di assemblea retribuite, nonché le ore dei permessi per RLS di cui al precedente paragrafo 4.

I nuovi importi dell' "Incentivo di produttività", determinati sulla base dei riportati criteri, sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo, con o senza riposo compensativo e, pertanto, detti importi non verranno considerati ai fini del trattamento economico relativo a tutti gli istituti.

Il suddetto "Incentivo di produttività" come disciplinato dal presente Accordo sostituisce integralmente il Premio Variabile di Competitività .

C.1) Metrica del lavoro

Nell'attesa dell'introduzione/sviluppo del sistema Ergo Uas o sistemi analoghi presso le Aziende del Consorzio ACM si applicherà, in via transitoria, la relativa normativa in vigore contenuta nell'accordo 28 luglio 1994.

D) FORMAZIONE

A fronte dei molteplici cambiamenti e dello scenario competitivo del settore Automotive, nel contesto della produzione industriale che richiede alle aziende ACM di rispondere in maniera tempestiva ed efficace alle suindicate evoluzioni del sistema industriale, le Parti confermano il ruolo strategico e centrale della formazione, quale strumento indispensabile per la crescita e lo sviluppo delle persone ed il miglioramento della competitività aziendale.

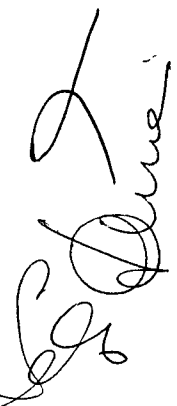
In linea con quanto sopra, la formazione si svilupperà attraverso singoli interventi aziendali (vedi bando di formazione regionale 2014/2016 specifico per il settore Automotive), sia su contenuti di natura tecnico-specialistica (WCM), sia su temi collegati ai comportamenti organizzativi, su argomenti di natura trasversale alle

diverse aree funzionali, per permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale alle performance aziendale. In quest'ambito e in un'ottica di proattiva collaborazione, la tematica della formazione sarà oggetto di valutazione congiunta tra ACM, Aziende Consorziate e le organizzazioni sindacali territoriali, al fine di valorizzare ogni ipotesi e proposta migliorativa inerente i contenuti e le modalità di svolgimento dei progetti formativi.

In sintonia con quanto sopra è convinzione che, la partecipazione dei lavoratori, adottata in modo coerente con la propria storia aziendale e territoriale, la cultura organizzativa e la specificità di ciascuna azienda, costituisca la modalità per favorire il complessivo miglioramento delle *performances* competitive.





E) MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI




Lo scenario internazionale Automotive, in particolare quello europeo continua ad essere caratterizzato da una persistente incertezza economica e produttiva dovuta a una perdurante fase di stagnazione della domanda e con una prospettiva di lenta ripresa nel medio periodo.

Nell'ambito di questo quadro di riferimento il Gruppo Fiat ha attuato un programma di sviluppo che deve affrontare insieme ai suoi fornitori in una logica d'integrazione delle attività industriali in ottica WCM.



Le Parti condividono, affermano e convengono con il presente Accordo di realizzare la necessaria armonizzazione delle relazioni sindacali e l'adozione di condizioni contrattuali che riguardano l'intero ciclo fornitori/cliente del "sistema Melfi", tramite flessibilità strutturali che l'impresa di fornitura, l'indotto Melfi, deve assicurare a fronte delle variazioni di prodotto e di processo, oltre che delle continue oscillazioni della domanda del cliente principale.



In Italia, il "sistema Melfi" – Comprensorio : SATA ed indotto ACM – rappresenta una realtà produttiva del settore automobilistico tra le più significative a livello nazionale ed europeo, grazie alle logiche dell'insediamento.

Approcci innovativi, sia nella logica organizzativa e sia in quella tecnologica, in SATA e nell'indotto, sono stati adottati a partire dall'inizio del 2013 per fronteggiare la crisi.

E ciò tramite cospicui investimenti per efficienza tecnologica e sviluppo prodotto, due vetture completamente nuove in SATA, con particolari ammodernamenti e innovazione in qualità e capacità: parco presse, automatismi e sistemi robot, lavorazioni di assemblaggio.

In tal modo, una diversa dimensione della capacità degli impianti per un maggior carico di lavoro a parità di struttura dedicata, mirata all'innalzamento dell'efficienza e all'abbattimento dei costi per ora prodotta, con il presupposto dell'adozione di possibili diciotto turnazioni e di adeguata corrispondente organizzazione del lavoro.

Inoltre le attività del Campus, i cui investimenti sono ormai in fase di ultimazione, costituiscono un contributo d'eccezione con i risultati in ricerche ed innovazione e le relative ricadute nel Comprensorio nonché di progresso sociale ed economico della regione.

Altrettanto approccio innovativo le Parti condividono che debba essere adottato considerato il livello di rappresentatività di tutte le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie e presenti nel territorio e il ruolo che esse rivestono, nonché la complessa realtà del mercato automobilistico in Italia e in Europa e, non da ultimo, le opportunità che si prospettano nel divenire della continuità produttiva.

Tutto ciò impone attenzione a raggiungibili obiettivi di adeguato incremento di fattori aziendali quali la salvaguardia dei livelli occupazionali, la produttività, la competitività e la competenza dei lavoratori per affrontare il superamento della attuale crisi ed i nuovi scenari di mercato che si annunciano con il favore degli investimenti in corso.

E' di primaria importanza che le relazioni sindacali nelle unità produttive dell'indotto nel Comprensorio di Melfi continuino ad essere gestite in un quadro unitario di rappresentanza e di riferimento.

Considerata pertanto, la complessa realtà del mercato Automotive in Italia, nonché il livello di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali di categoria e del ruolo che esse rivestono, le Parti confermano la reciproca volontà a promuovere lo sviluppo di corrette Relazioni Industriali attraverso la definizione di regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, nella rispettiva affidabilità consentano un dialogo costruttivo volto ad operare sempre al fine di raggiungere intese opportune ed utili alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo e progresso del Comprensorio di Melfi.

Diventa pertanto essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità e rispetto degli accordi sottoscritti e delle regole stabilite.

In relazione al suindicato ruolo assegnato alle Relazioni Industriali, nelle sue diverse articolazioni, le Parti concordano nel porsi altresì l'obiettivo di addivenire in maniera tempestiva ed efficace alla soluzione di eventuali controversie che dovessero nascere nell'interpretazione ed applicazione degli accordi aziendali.


Vengono previsti due livelli di interlocuzione, nella salvaguardia del principio di non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli:

1) livello Territoriale

ACM ha lo specifico mandato di fornire assistenza e coordinamento delle società consorziate su temi relazioni industriali su tematiche trasversali su tutto il territorio, quali ad esempio: politiche industriali delle società consorziate; tematiche legate all'assetto industriale (allocazioni produttive ed investimenti); politiche e trend occupazionali; tematiche trasversali relative a formazione, sicurezza, ambiente, Incentivo di produttività, etc. in coerenza con il ruolo svolto da Confindustria Basilicata – Area Relazioni Industriali Vulture Melfese - sul territorio.

2) RSU Azienda

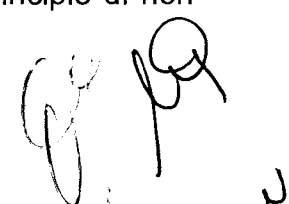
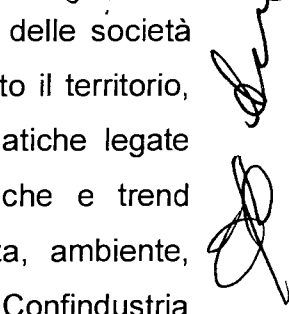
cui è affidata – oltre alle competenze previste dalla legge, dal CCNL metalmeccanico nonché dagli specifici accordi in materia – l'interlocuzione rispetto alla singola azienda, nel rispetto degli ambiti definiti nello specifico accordo di regolamentazione

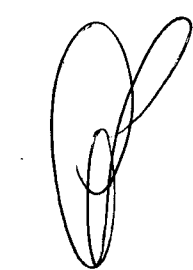


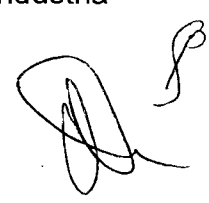


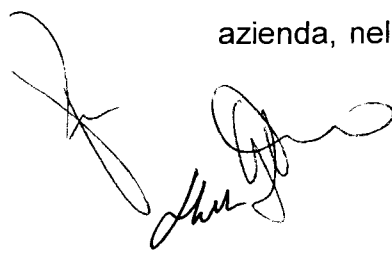
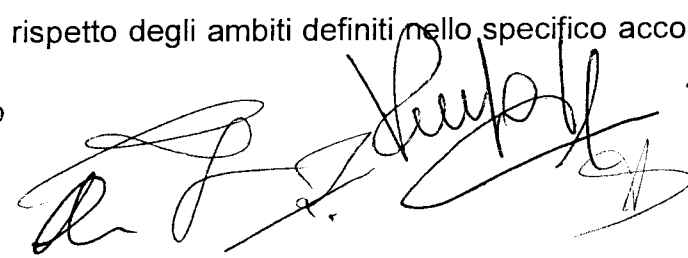
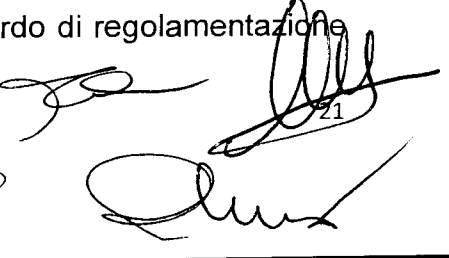








di tale organismo. Per eventuali problematiche insorgenti nelle varie Aziende, ACM, su richiesta dell'Azienda, potrà fornire assistenza.

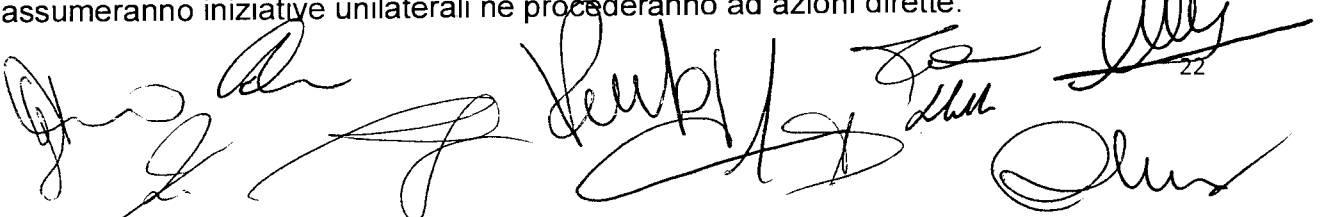
E.1) Commissione paritetica di conciliazione

a) Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative, al fine di prevenire, esaminare e risolvere eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo, che non abbiano trovato una naturale soluzione all'interno delle singole aziende, si conviene di istituire una specifica "Commissione paritetica di conciliazione".

- in caso di eventuali motivi di potenziale conflitto da parte sindacale a livello di stabilimento/unità produttiva o di reparto:
 - la Direzione aziendale e la RSU, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione; qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;
 - qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e la RSU, con l'intervento delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Verbale;
 - ove, decorso il termine di 10 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, in caso di permanenza del conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche di cui alla relativa disciplina istitutiva.

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Le eventuali successive azioni dirette da parte sindacale dovranno essere precedute da comunicazione alla Direzione aziendale, allo scopo di non pregiudicare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo aziendale.

b) Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 cd. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale unitaria anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le Parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n.183.

F) CLAUSOLA FINALE

Il presente Verbale di Accordo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni quivi assunti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie e/o dalle Rappresentanze sindacali unitarie, ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri quivi riconosciuti in capo all'Azienda, posti in essere dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie e/o dalle Rappresentanze sindacali unitarie, anche a livello di singoli dirigenti, ovvero, ancora, l'avvio di conflitti collettivi su rivendicazioni inerenti la classificazione del personale, libera l'Azienda, in virtù degli ordinari principi di natura

privatistica, anche ex art. 1460 codice civile, nonché dei principi generali dell'ordinamento giuridico :

- 1) dagli obblighi derivanti dal presente Accordo;
- 2) dal versamento dei contributi sindacali, accettando sin d'ora le OO.SS. firmatarie del presente Accordo la sospensione degli obblighi di versamento succitata in costanza delle condotte inadempienti come sopra descritte.

Le Parti si danno altresì atto che comportamenti individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Accordo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima, producono per le Aziende Consorziato e per ACM gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che con il presente Contratto hanno inteso derogare a quanto previsto dal D. LGS. 8 aprile 2003 n. 66 e s.m.i., in materia di riposi giornalieri e settimanali e che hanno inteso disciplinare, in relazione all'attuale contesto competitivo Automotive del Comprensorio di Melfi, una modalità organizzativa utile a incrementare la produttività e l'efficienza, Le Parti concordano inoltre di incontrarsi entro 30 giorni dalla firma del presente Accordo al fine di verificare le modalità di applicazione di quanto definito nel presente Accordo.

Le Parti, nel riaffermare il ruolo fondamentale e l'importanza strategica del comparto auto nel contesto economico sociale del Territorio, sia per i volumi prodotti, sia per i livelli occupazionali, convengono di intervenire congiuntamente, in quadro generale di future trattative, sulla trattazione delle materie proprie del presente Accordo.

Pertanto, in tale contesto, fermi restando le sedi e i ruoli propri della contrattazione, di cui al precedente comma E) Modello di relazioni Industriali, eventuali modifiche di cui ai precedenti punti sono da intendersi di esclusiva pertinenza delle Parti stipulanti il presente Accordo.

Il presente Accordo non si applica alle società consorziate appartenenti al Gruppo Fiat e a quelle che autonomamente abbiano ritenuto di dare applicazione al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro applicato nel Gruppo FIAT.

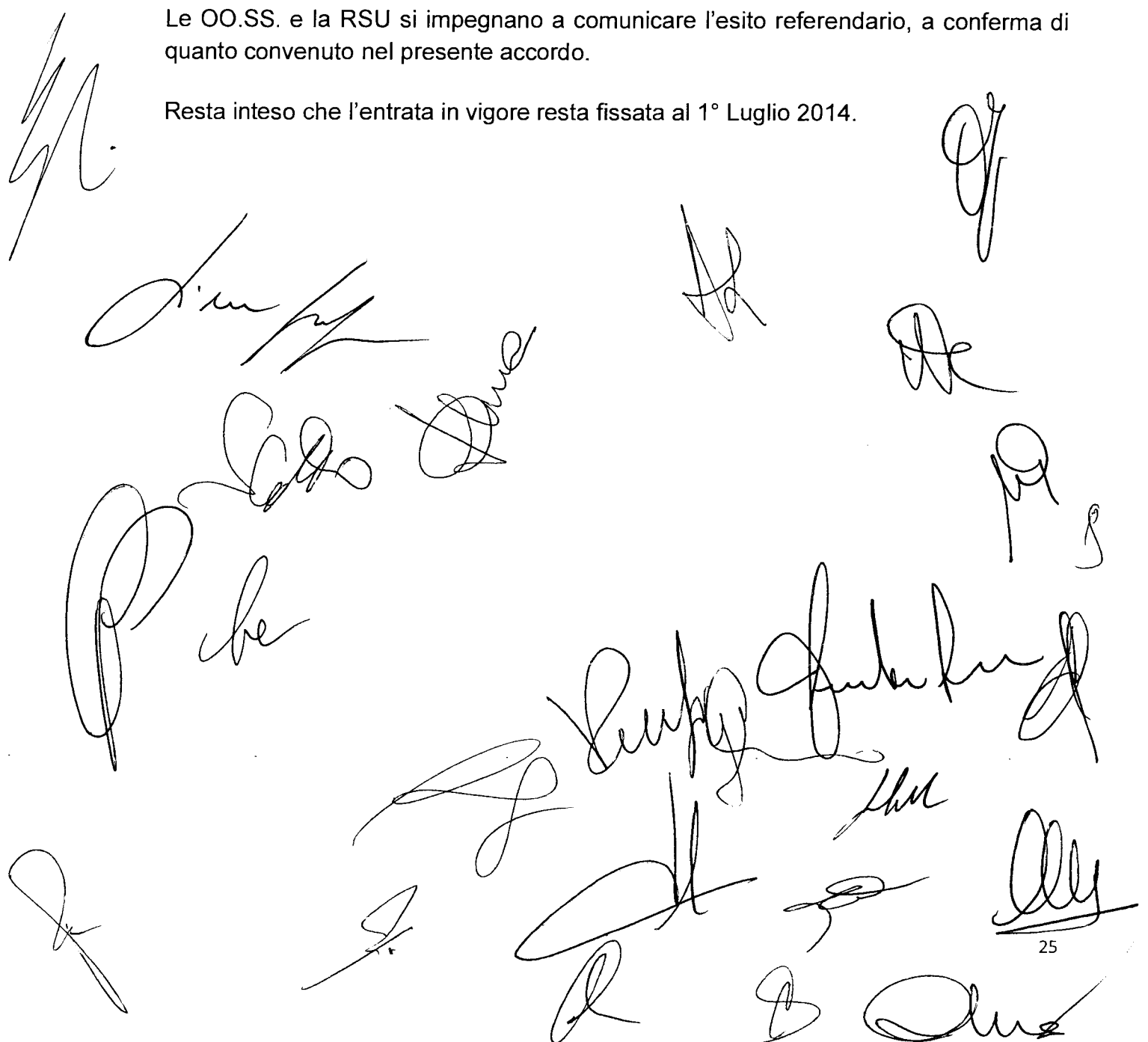
Il presente verbale di accordo è conforme al D.P.C.M. 22 gennaio 2013 ed idoneo al riconoscimento della misura "detassazione del salario di produttività" in relazione a quanto pattuito nella contrattazione di secondo livello, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale accordo sarà depositato così come previsto dalla norma presso la sede della Direzione Territoriale del Lavoro.

Su richiesta sindacale, il presente Accordo sarà sottoposto alle assemblee dei lavoratori e la relativa consultazione dovrà avvenire entro il 10 Luglio 2014.

Le OO.SS. e la RSU si impegnano a comunicare l'esito referendario, a conferma di quanto convenuto nel presente accordo.

Resta inteso che l'entrata in vigore resta fissata al 1° Luglio 2014.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are clearly legible, while others are more stylized or abbreviated.

Letto, confermato e sottoscritto

Per ACM Melfi

Mei
Giuseppe
Francesco
Fabrizio

FIOM-CGIL,

FIM-CISL,

Giuseppe
Francesco
Giuseppe

UILM-UIL,

Giuseppe
Giuseppe
Giuseppe

FISMIC-CONFISAL

Giuseppe

CONFINDUSTRIA BASILICATA

UGL-METALMECCANICI

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Giuseppe

Sono presenti i rappresentanti delle Aziende LEAR CORPORATION ITALIA Srl nella persona del sig. Michele Mennuti, COMMER TGS S.p.a. nella persona del sig. Renato Ravicino, TOWER AUTOMOTIVE MELFI Srl nella persona della sig.ra Romana Garavett, PROMA SSA Srl nella persona della sig.ra Antonella Traficante che sottoscrivono il presente Accordo.

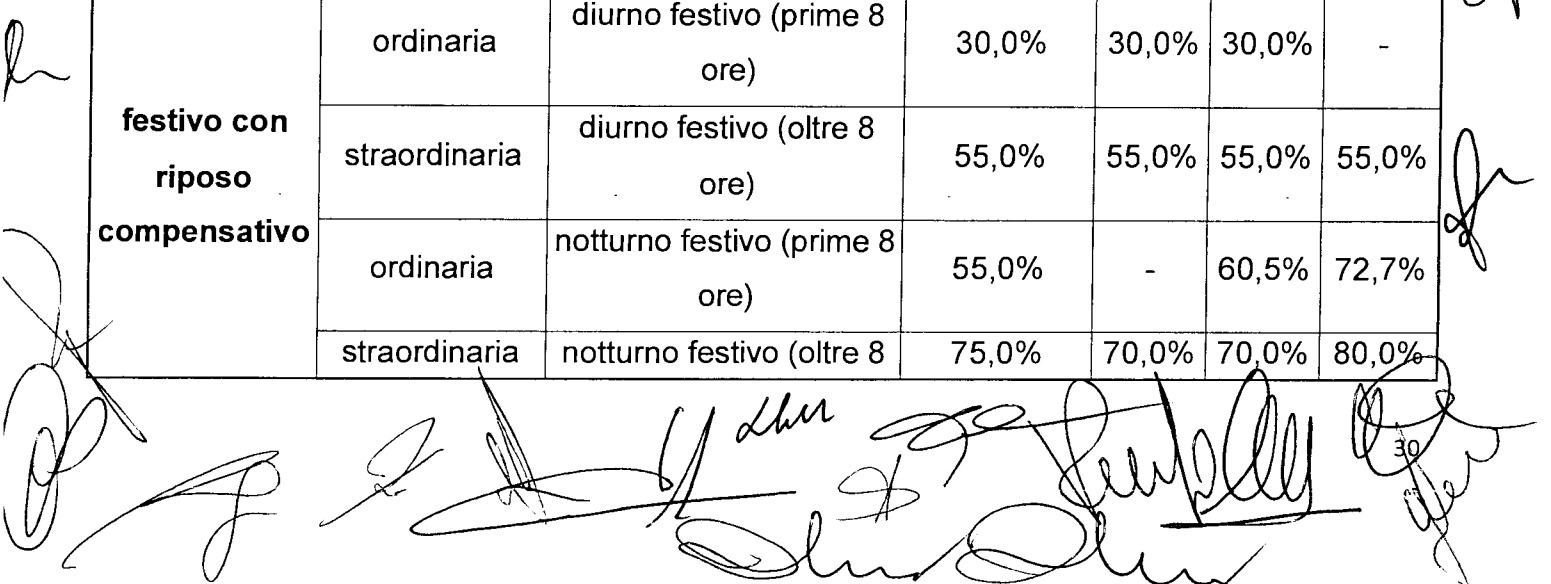
Presente il Presidente del Consorzio ACM Melfi Giuseppe Codovini anche nella qualità di legale rappresentante della TIBERINA MELFI S.r.l. per la quale è altresì presente il sig. Paolo Distrutti , che aderisce al presente accordo sindacale.



All. 1 Tabella maggiorazioni (verbale di accordo Comparto Auto ACM Melfi del...giugno 2014)

25

tipologia di orario	tipo di maggiorazione	descrizione	NON turnisti	1°	2°	3°
feriale	straordinaria	lavoro straordinario (prime 2 ore)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	lavoro straordinario (ore successive)	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%
	ordinaria	notturno dalle ore 18 alle ore 22	25,0%	-	27,5%	-
	ordinaria	notturno dalle ore 22 alle ore 6	35,0%	-	-	60,5%
	straordinaria	straordinario notturno (prime 2 ore)	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	straordinario notturno (ore successive)	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
sabato o giornata equivalente in straordinario	straordinaria	diurno (prime 2 ore)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	diurno (oltre 2 ore)	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%
	straordinaria	notturno (prime 2 ore)	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	notturno (oltre 2 ore)	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
festivo	-	festivo diurno	65,0%	65,0%	65,0%	65,0%
	-	notturno festivo (prime 8 ore)	70,0%	65,0%	65,0%	75,0%
	-	notturno festivo (oltre le 8 ore)	85,0%	75,0%	75,0%	85,0%
festivo con riposo compensativo	ordinaria	diurno festivo (prime 8 ore)	30,0%	30,0%	30,0%	-
	straordinaria	diurno festivo (oltre 8 ore)	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%
	ordinaria	notturno festivo (prime 8 ore)	55,0%	-	60,5%	72,7%
	straordinaria	notturno festivo (oltre 8 ore)	75,0%	70,0%	70,0%	80,0%

h


ALLEGATO 2

Con riferimento alle previsioni di cui al paragrafo C) relativo all'incentivo di produttività, le Parti convengono di riconoscere in aggiunta a quanto ivi previsto, l'importo di euro 6,71 per 13 mensilità a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione variabile di cui al pre-citato paragrafo.

In base ad una verifica sull'ex retribuzione variabile corrisposta su base Aziendale in media negli ultimi cinque anni a far data da oggi, laddove emergano differenze su base oraria rispetto all'applicazione dell'Incentivo di produttività di cui al paragrafo C) succitato Le Parti convengono quanto segue:

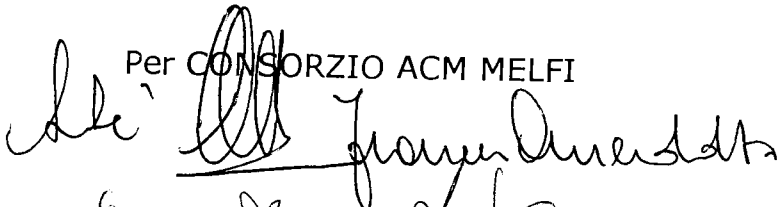
1. differenza in difetto, la quota oraria sarà integrata secondo la tabella indicata nel citato paragrafo C);
2. differenza in eccesso, la quota oraria sarà assorbita da un elemento aggiuntivo della retribuzione.

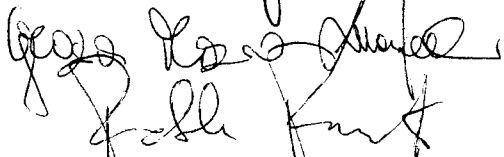
Le Parti convengono nel rispetto di quanto previsto al paragrafo F) capoverso 5, di incontrarsi entro la fine del mese di Luglio 2014 per verificare la sussistenza e gli importi delle differenze innanzi precisate e definire le modalità applicative della pre-citata disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto

Potenza li 25/6/2014

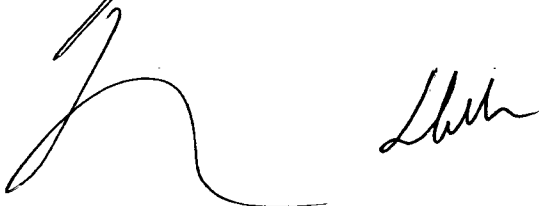
Per CONSORZIO ACM MELFI



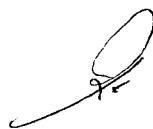


Per CONFINDUSTRIA BASILICATA

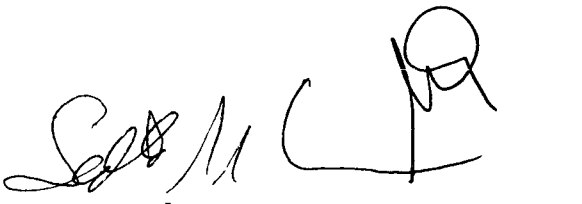
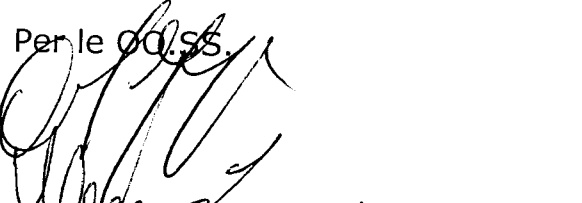

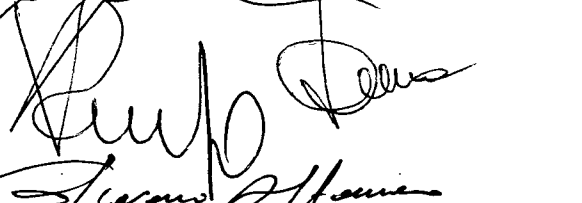
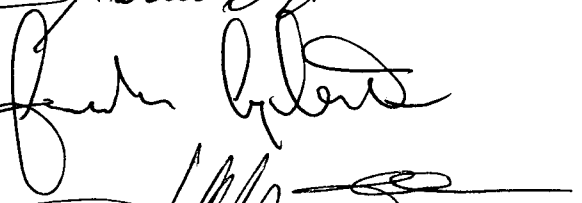









Per le OO.SS.

ALLEGATO 3

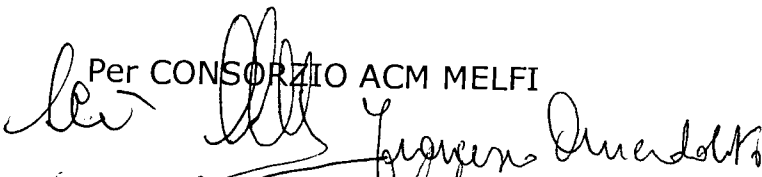

Le OO.SS. chiedono che l'applicazione del WCM crei i presupposti per determinare dei profili specifici che possano consentire la crescita professionale dei lavoratori di 3[^] livello delle Aziende facenti parte del Consorzio ACM Melfi.

Nell'ambito dei programmi strutturali continui del WCM, a partire dal mese di Luglio 2014 e successivamente con cadenza annuale le Parti costituiranno una specifica Commissione, in ambito Confindindustriale, che avrà l'obiettivo di individuare i profili professionali che, nel rispetto del vigente CCNL, nonché delle condizioni tecnico-organizzative aziendali abbiano titolo ad accedere alla categoria 3[^] super del vigente CCNL.





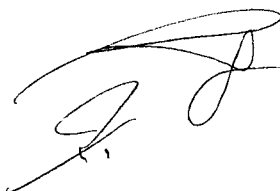
Nell'ambito delle succitate commissioni, le Aziende si impegnano a valutare le ricadute in termini di avanzamento professionale dei lavoratori appartenenti al 3[^] livello nonché le eventuali ricadute economiche conseguenti allo sviluppo del WCM, in relazione al conseguimento del livello minimo di Bronze Medal .

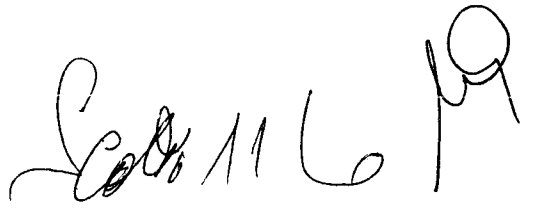
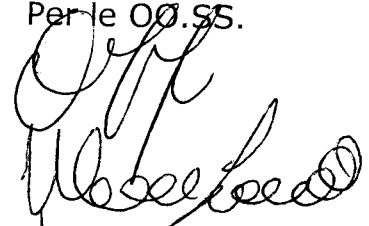


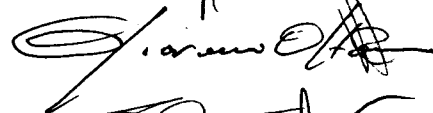

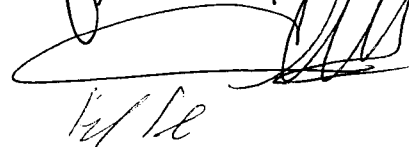
Letto, confermato e sottoscritto

Potenza li 25/6/2014

Per CONSORZIO ACM MELFI

Giuseppe Amadori


Per CONFINDUSTRIA BASILICATA

Per le OO.SS.








NOTA INTEGRATIVA ALL' ALLEGATO 3

Le Aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, promuoveranno la valorizzazione e l'utilizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, al fine di favorirne la pro attività e la propositività anche mediante l'individuazione di azioni formative e di sensibilizzazione al fine di contribuire al miglioramento dei processi tecnico-organizzativi, degli aspetti ergonomici e del posto di lavoro in ottica di WCM o di altri analoghi sistemi.

Le parti si danno atto dell'opportunità che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive, escludendo pertanto ogni forma di automatismo ad eccezione di quelle previste dal vigente CCNL dei metalmeccanici.

Ciò premesso, in particolare, condizionatamente alle esigenze tecniche-organizzative aziendali, ai fini di agevolare uno sbocco professionale ai lavoratori inquadrati nella terza categoria del vigente CCNL Metalmeccanico, ovvero i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali, saranno attuate le seguenti iniziative per l'effettiva valorizzazione delle capacità professionali:

- ricomposizione delle mansioni, con arricchimento dei contenuti di lavoro, ove ciò sia tecnicamente ed organizzativamente possibile, inserendo nel lavoro stesso elementi qualificanti come effetto di innovazioni tecnico operative;
- ricomposizione delle mansioni in termini di polivalenza di lavoro, ove ciò sia tecnicamente ed organizzativamente possibile, favorendo la valorizzazione delle capacità di mestiere, come preparazione dell'operaio all'inserimento di mansioni maggiormente complesse e qualificate;
- partecipazione ad azioni formative interne o esterne all'azienda per inserimento in attività qualificate degli operai che abbiano frequentato con esito positivo i corsi di formazione stessi, subordinatamente alla disponibilità dei posti di lavoro qualificati che l'Azienda renderà tempestivamente nota e compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

Potenza li 25/6/2014

Per CONSORZIO ACM MELFI

Per CONFINDUSTRIA BASILICATA

Per le OO.SS.