Endress+Hauser
People for Process Automation

ACCORDO SULLA NUOVA ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In data 14/09/2015 presso la sede della E+H Sicestherm Srl a Pessano con Bornago

la ENDRESS+HAUSER Sicestherm S.r.l., rappresentata dal Direttore Controlling & HR, Dott. Gianfranco Migliarotti e dalla responsabile HR nella persona della Dott.ssa Patrizia Marchi

e

le RSU nelle persone della Sig.ra Grazia Canovari e del sig. Rafael Manrique e le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone della Sig.ra Rosi Baioni in rappresentanza della FIOM-CGIL e del sig. Andrea Ricci in rappresentanza della FIM-CISL hanno raggiunto l'accordo sulla nuova organizzazione dell'orario di lavoro secondo le modalità di seguito descritte e

convengono quanto segue:

CAMPO DI APPLICAZIONE E LIMITAZIONI

Il presente accordo verrà applicato ai dipendenti fino al 6° livello incluso, compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato ed i c.d. somministrati. Il personale appartenente a categorie protette e part time sarà coinvolto solo dietro loro esplicita richiesta.
Inoltre il presente accordo troverà applicazione su eventi non straordinari, ovvero situazioni inerenti al ciclo produttivo dell'azienda.

VALIDITA' DELL'ACCORDO

Le parti firmatarie, consapevoli dell'alto livello di attenzione che merita il presente accordo, convengono dopo 7 anni dalla sua prima stesura, e dopo 3 anni dalla decisione di strutturalo definitivamente , e rispetto anche all'approvazione delle lavoratrici e lavoratori, di applicare una nuova modalità di carico e scarico delle ore, come previsto nell'accordo del 2 maggio 2013, quindi verrà ridiscussa esclusivamente la parte economica con cadenza annuale.
Le parti firmatarie concordano che, qualora subentrassero problematiche oggi non prevedibili che mettano in discussione il presente accordo, sarà possibile darne disdetta, per ambo le parti, almeno 4 mesi prima del 31 dicembre di ogni anno.
Resta inteso che è responsabilità dei sottoscrittori di verificare anzitempo i possibili

Endress+Hauser Sicestherm S.r.l.
Via M. Luther King, 7
I-20060 Pessano con Bornago (MI)

Tel. +39 02 95 964 1
Fax +39 02 95 964 405
info@ehsice.endress.com
www.endress.com

Capitale Sociale
€ 2.000.000 int. vers.

Codice Fiscale e P.I. 07895470156
Registro delle Imprese di Milano 247519
R.E.A. Milano 1188411
Una Società del Gruppo Endress + Hauser ex art. 2497 e seguenti del C.C.

UNI EN ISO 9001 Certificate No. 9115 ENDR

carico di lavoro, garantirà che alle richieste di prolungamento dell'orario sia legata l'effettiva necessità.
Situazioni incongruenti diverranno ragione di incontro tra le parti.
Salvo specifica esigenza produttiva, le ore di flessibilità richieste sono da intendersi da evadere nel corso della settimana, ovvero da lunedì a venerdì.

Il lavoro al sabato utilizzando lo strumento della flessibilità sarà previsto solo nei casi in cui il lavoratore, coerentemente con le esigenze produttive, deciderà di svolgere al sabato, e non durante i normali giorni lavorativi, le ore pianificate per la settimana. In tutti gli altri casi, il lavoro al sabato sarà considerato straordinario e, come tale, vincolato a quanto previsto dal contratto nazionale.

Le parti si incontreranno per discutere:

- l'eventuale passaggio ad una diversa modalità di carico settimanale delle ore, che verrà definita e implementata quanto prima, possibilmente entro la fine del 2016;
- la gestione dell'eventuale aumento futuro di premio quale elemento di welfare;
- la gestione dell'eventuale consolidamento come elemento di welfare.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale giornaliero/settimanale normale sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 25% per le ore prestate dal lunedì al venerdì (30% per le ore eccedenti le 64) e del 50% per le ore prestate al sabato.
Le eventuali ore in positivo al 31 dicembre, al netto di quelle scaricate nei primi quattro mesi dell'anno (come da punto precedente) che dovessero rimanere al 30 aprile, saranno pagate con un integrazione conguagliata al 50% al netto di quanto versato o alternativamente accantonate nel conto ore su richiesta del lavoratore.
Vale alternativamente quanto precedentemente previsto.
In caso di interruzione del rapporto di lavoro, si provvederà al saldo delle ore positive con le modalità precedentemente descritte, le ore negative verranno retribuite.

Il premio aziendale legato a questo accordo viene impostato su 4 livelli: servizio / qualità / fatturato / produttività, con obiettivi minimi stabiliti coerentemente con i risultati degli ultimi due anni per i primi due e definiti dal budget ufficiale per il fatturato (si veda allegato) e dal dato dell'ultimo anno per la produttività.

Le parti si impegnano a rivedere entro il mese di novembre gli obiettivi aziendali per l'anno a venire e il relativo livello dei premi.

E' prevista l'autonoma gestione da parte dei reparti delle ore prestate in eccesso, compatibilmente con le esigenze produttive e comunque nel rispetto di quanto previsto nel vigente CCNL.
Nel caso di recupero di ore prestate in eccesso, una volta comunicate al diretto responsabile, esso va preventivamente comunicato (tramite il proprio responsabile) all'Ufficio del Personale, come si farebbe per un permesso per ferie e P.A.R..

Endress+Hauser Sicestherm S.r.l.
Via M. Luther King, 7
I-20060 Pessano con Bornago (MI)

Tel. +39 02 95 964 1
Fax +39 02 95 964 405
info@ehsice.endress.com
www.endress.com

Capitale Sociale
€ 2.000.000 int. vers.

Codice Fiscale e P.I. 07895470156
Registro delle Imprese di Milano 247519
R.E.A. Milano 1188411
Una Società del Gruppo Endress + Hauser ex art. 2497 e seguenti del C.C.

CSQ IQNet
UNI EN ISO 9001 Certificate No. 9115 ENDR

$$\frac{\text{utile prima degli interessi e tasse (EBIT) + costo del lavoro}}{\text{costo del lavoro}}$$

il valore di tale Indicatore è oggetto di verifica esterna, attraverso l'audit annuale della PriceWaterhouse.
Le parti concordano che sia verificato annualmente anche il livello di incremento percentuale delle retribuzioni dei dirigenti per verificare che questo sia in linea di massima coerente con l'aumento delle retribuzioni medie aziendali. Eventuali andamenti anomali saranno oggetto di discussione nella definizione del valore finale dell'Indicatore di produttività.
Questo perché tale indicatore è l'unico che consente di verificare un effettivo miglioramento delle condizioni economiche dell'azienda tali da poter far fronte ad un aumento strutturale del costo del lavoro.

MECCANISMO DI CONSOLIDAMENTO

Il meccanismo di consolidamento funzionerà come segue:

- Una quota del premio di risultato legata al parametro della produttività verrà consolidata dal marzo dell'anno successivo e quindi inserita in busta paga quale "terzo elemento" o "premio produzione"

- Tale quota verrà calcolata su base annua, prendendo quale parametro il valore cumulativo della produttività alla fine del periodo. Per cui, considerando che la produttività è pari a 1,20 a fine 2012, ogni anno si verificherà il livello complessivo raggiunto (facendo la media delle produttività dei singoli anni precedenti) rispetto al livello di partenza. Dal 4 anno in avanti, la media sarà calcolata sugli ultimi 3 anni. La quota da consolidare vien definita secondo la tabella standard – di seguito riportata - che stabilisce il valore da consolidare a fronte di ciascun punto di incremento dell' Indicatore Medio di Produttività (media del valore dell'Indicatore nei singoli anni)

Base partenza	1,20							
Indicatore di Produttività Cumulato	1,21	1,22	1,23	1,24	1,25	1,26	1,27	1,28
Valore Consolidato	€ 50	€ 100	€ 150	€ 200	€ 250	€ 300	€ 350	€ 400

Negli anni passati il valore dell'Indicatore di Produttività è stato il seguente:
2010: 1,05 2011: 1,17 2012: 1,20
Le parti si impegnano a rivedere la parte economica legata al consolidamento (valore di ciascun punto di incremento della produttività) a 2 anni dalla stipula dell'accordo.

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Nel caso in cui la produttività cumulata dovesse andare al di sotto del valore di partenza (o

$$\frac{\text{utile prima degli interessi e tasse (EBIT) + costo del lavoro}}{\text{costo del lavoro}}$$

il valore di tale Indicatore è oggetto di verifica esterna, attraverso l'audit annuale della PriceWaterhouse.
Le parti concordano che sia verificato annualmente anche il livello di incremento percentuale delle retribuzioni dei dirigenti per verificare che questo sia in linea di massima coerente con l'aumento delle retribuzioni medie aziendali. Eventuali andamenti anomali saranno oggetto di discussione nella definizione del valore finale dell'Indicatore di produttività.
Questo perché tale indicatore è l'unico che consente di verificare un effettivo miglioramento delle condizioni economiche dell'azienda tali da poter far fronte ad un aumento strutturale del costo del lavoro.

MECCANISMO DI CONSOLIDAMENTO

Il meccanismo di consolidamento funzionerà come segue:

- Una quota del premio di risultato legata al parametro della produttività verrà consolidata dal marzo dell'anno successivo e quindi inserita in busta paga quale "terzo elemento" o "premio produzione"

- Tale quota verrà calcolata su base annua, prendendo quale parametro il valore cumulativo della produttività alla fine del periodo. Per cui, considerando che la produttività è pari a 1,20 a fine 2012, ogni anno si verificherà il livello complessivo raggiunto (facendo la media delle produttività dei singoli anni precedenti) rispetto al livello di partenza. Dal 4 anno in avanti, la media sarà calcolata sugli ultimi 3 anni. La quota da consolidare vien definita secondo la tabella standard – di seguito riportata - che stabilisce il valore da consolidare a fronte di ciascun punto di incremento dell' Indicatore Medio di Produttività (media del valore dell'Indicatore nei singoli anni)

Base partenza	1,20							
Indicatore di Produttività Cumulato	1,21	1,22	1,23	1,24	1,25	1,26	1,27	1,28
Valore Consolidato	€ 50	€ 100	€ 150	€ 200	€ 250	€ 300	€ 350	€ 400

Negli anni passati il valore dell'Indicatore di Produttività è stato il seguente:
2010: 1,05 2011: 1,17 2012: 1,20
Le parti si impegnano a rivedere la parte economica legata al consolidamento (valore di ciascun punto di incremento della produttività) a 2 anni dalla stipula dell'accordo.

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Nel caso in cui la produttività cumulata dovesse andare al di sotto del valore di partenza (o

LAVORATORI IMPIEGATI SU TURNI

Per il personale turnista valgono le regole di seguito descritte con l'eccezione che le ore di flessibilità positiva potranno essere richieste solo in concomitanza del primo turno.
Le ore di scarico potranno essere usufruite su entrambi i turni.

MODALITA' OPERATIVE

L'accordo prevede un massimo di 96 ore annue di flessibilità positiva non trascinabili all'anno successivo; nel caso in cui, alla fine del mese di dicembre di ciascun anno, si verifichino situazioni di saldo positivo, tali ore in eccesso saranno pagate in busta paga ne mese successivo con le maggiorazioni previste dall'accordo.
Nel caso di saldo netto negativo alla fine del primo anno, lo stesso sarà riportato all'anno successivo quale saldo di partenza. Un eventuale saldo netto negativo alla fine del second anno verrà invece azzerato.
Si concorda che nel caso di ore negative utilizzate nel corso dell'ultimo trimestre del secon anno, sarà possibile per l'azienda richiederne l'azzeramento nel corso del primo trimestre dell'anno successivo, fermo restando che le motivazioni siano legate ad un effettivo calo d lavoro nel periodo considerato e che vengano presi in considerazione tutti i componenti de team. La Direzione aziendale si impegna ad espletare con le RSU l'esame congiunto delle motivazioni. A tale esame congiunto farà quindi seguito l'individuazione delle eventuali soluzioni: resta inteso che nel periodo in questione l'azienda non potrà comandare più di 3 ore.
L'orario settimanale deve comunque essere compreso fra un minimo di 32 ore ed un massimo di 48 ore, di cui le ore fino a 47 rientreranno nella gestione dell'orario flessibile.
Le ore in eccesso saranno considerate come straordinario.
L'orario di lavoro giornaliero va da un minimo di 4 ore ad un massimo di 10 ore.

Le ore eccedenti le prime 64 potranno essere richieste solo ed esclusivamente se è stato garantito al lavoratore lo scarico di almeno 32 ore, prevedendo la possibilità di usufruire delle ore di recupero prima del raggiungimento della soglia.
Rimane inteso che il responsabile dell'ufficio o il responsabile dell'isola – salvo casi sporadi che l'azienda si impone di limitare nel numero - si esimeranno dal richiedere ulteriori ore oltre le 64 se prima non vi sia stato l'effettivo scarico (o sia stato concordato un piano di recupero con il singolo collaboratore in presenza dell'Ufficio del Personale).

Il piano di lavoro settimanale per persona sarà comunicato entro il giovedì precedente (copia anche a Ufficio del Personale).
Dato il limitato orizzonte temporale di pianificazione, con una sempre maggior quota di ordini con consegne a 2-3 giorni, è previsto un eventuale secondo momento di pianificazione al martedì per i 3 giorni successivi (da mercoledì a venerdì) per un massimo di ulteriori 4 ore pianificabili rispetto a quanto stabilito al giovedì precedente.
Il totale delle ore di flessibilità aggiuntive pianificabili ogni settimana resta comunque

LAVORATORI IMPIEGATI SU TURNI

Per il personale turnista valgono le regole di seguito descritte con l'eccezione che le ore di flessibilità positiva potranno essere richieste solo in concomitanza del primo turno.
Le ore di scarico potranno essere usufruite su entrambi i turni.

MODALITA' OPERATIVE

L'accordo prevede un massimo di 96 ore annue di flessibilità positiva non trascinabili all'anno successivo; nel caso in cui, alla fine del mese di dicembre di ciascun anno, si verifichino situazioni di saldo positivo, tali ore in eccesso saranno pagate in busta paga ne mese successivo con le maggiorazioni previste dall'accordo.
Nel caso di saldo netto negativo alla fine del primo anno, lo stesso sarà riportato all'anno successivo quale saldo di partenza. Un eventuale saldo netto negativo alla fine del second anno verrà invece azzerato.
Si concorda che nel caso di ore negative utilizzate nel corso dell'ultimo trimestre del secon anno, sarà possibile per l'azienda richiederne l'azzeramento nel corso del primo trimestre dell'anno successivo, fermo restando che le motivazioni siano legate ad un effettivo calo d lavoro nel periodo considerato e che vengano presi in considerazione tutti i componenti de team. La Direzione aziendale si impegna ad espletare con le RSU l'esame congiunto delle motivazioni. A tale esame congiunto farà quindi seguito l'individuazione delle eventuali soluzioni: resta inteso che nel periodo in questione l'azienda non potrà comandare più di 3 ore.
L'orario settimanale deve comunque essere compreso fra un minimo di 32 ore ed un massimo di 48 ore, di cui le ore fino a 47 rientreranno nella gestione dell'orario flessibile.
Le ore in eccesso saranno considerate come straordinario.
L'orario di lavoro giornaliero va da un minimo di 4 ore ad un massimo di 10 ore.

Le ore eccedenti le prime 64 potranno essere richieste solo ed esclusivamente se è stato garantito al lavoratore lo scarico di almeno 32 ore, prevedendo la possibilità di usufruire delle ore di recupero prima del raggiungimento della soglia.
Rimane inteso che il responsabile dell'ufficio o il responsabile dell'isola – salvo casi sporadi che l'azienda si impone di limitare nel numero - si esimeranno dal richiedere ulteriori ore oltre le 64 se prima non vi sia stato l'effettivo scarico (o sia stato concordato un piano di recupero con il singolo collaboratore in presenza dell'Ufficio del Personale).

Il piano di lavoro settimanale per persona sarà comunicato entro il giovedì precedente (copia anche a Ufficio del Personale).
Dato il limitato orizzonte temporale di pianificazione, con una sempre maggior quota di ordini con consegne a 2-3 giorni, è previsto un eventuale secondo momento di pianificazione al martedì per i 3 giorni successivi (da mercoledì a venerdì) per un massimo di ulteriori 4 ore pianificabili rispetto a quanto stabilito al giovedì precedente.
Il totale delle ore di flessibilità aggiuntive pianificabili ogni settimana resta comunque

fissato in 7 (sette).
Le parti concordano che sarà possibile richiedere un numero di ore di flessibilità positiva superiore a 5 per non più di 8 settimane nell'arco dell'anno e per al massimo una volta al mese.
L'azienda, nel mettere i responsabili in condizione di avere maggior visibilità rispetto al carico di lavoro, garantirà che alle richieste di prolungamento dell'orario sia legata l'effettiva necessità.
Situazioni incongruenti diverranno ragione di incontro tra le parti.
Salvo specifica esigenza produttiva, le ore di flessibilità richieste sono da intendersi da evadere nel corso della settimana, ovvero da lunedì a venerdì.

Il lavoro al sabato utilizzando lo strumento della flessibilità sarà previsto solo nei casi in cui il lavoratore, coerentemente con le esigenze produttive, deciderà di svolgere al sabato, e non durante i normali giorni lavorativi, le ore pianificate per la settimana. In tutti gli altri casi, il lavoro al sabato sarà considerato straordinario e, come tale, vincolato a quanto previsto dal contratto nazionale.

In presenza di situazioni di mercato negative e attraverso accordo con le OO.SS. e la RSU è possibile prevedere un utilizzo fino ad un massimo di trentadue ore in negativo in ciascun anno del presente accordo.

Le parti concordano la volontà comune al passaggio ad una diversa modalità di carico e scarico delle ore, che verrà definita e implementata quanto prima, possibilmente entro il 2014.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale giornaliero/settimanale normale sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 25% per le ore prestate dal lunedì al venerdì (30% per le ore eccedenti le 64) e del 50% per le ore prestate al sabato.
Le eventuali ore in positivo che dovessero rimanere a fine anno saranno pagate con un integrazione conguagliata al 50% al netto di quanto versato.
Vale alternativamente quanto precedentemente previsto.
In caso di interruzione del rapporto di lavoro, si provvederà al saldo delle ore positive con le modalità precedentemente descritte e delle ore negative con relativa detrazione dalla ultima busta paga.

Il premio aziendale legato a questo accordo viene impostato su 4 livelli: servizio / qualità / fatturato / produttività, con obiettivi minimi stabiliti coerentemente con i risultati degli ultimi due anni per i primi due e definiti dal budget ufficiale per il fatturato (si veda allegato) e dal dato dell'ultimo anno per la produttività.

Le parti si impegnano a rivedere entro il mese di novembre gli obiettivi aziendali per l'anno a venire e il relativo livello dei premi.

Endress+Hauser Sicentherm S.r.l.
Via M. Luther King, 7
I-20060 Pessano con Bornago (MI)

Tel. +39 02 95 964 1
Fax +39 02 95 964 405
info@ehsice.endress.com
www.endress.com

Capitale Sociale
€ 2.000.000 int. vers.

Codice Fiscale e P.I. 07895470156
Registro delle Imprese di Milano 247519
R.E.A. Milano 1188411
Una Società del Gruppo Endress + Hauser ex art. 2497 e seguenti del C.C.

CERTIFICATO IQNet
UNI EN ISO 9001 Certificate No. 9115 ENOR

HB

E' prevista l'autonoma gestione da parte dei reparti delle ore prestate in eccesso, compatibilmente con le esigenze produttive e comunque nel rispetto di quanto previsto nel vigente CCNL.
Nel caso di recupero di ore prestate in eccesso, una volta comunicate al diretto responsabile, esso va preventivamente comunicato (tramite il proprio responsabile) all'Ufficio del Personale, come si farebbe per un permesso per ferie e P.A.R..
Si ribadisce l'impegno a mantenere il saldo netto di extra ore lavorate oggetto dell'accordo a zero.
Al lavoratore non è consentito l'utilizzo della flessibilità negativa quale strumento alternativo alla richiesta di ferie e/o di utilizzo del PAR. Resta intesa l'autonoma gestione del recupero della flessibilità positiva, coerentemente con le esigenze produttive.

L'orario di inizio del lavoro deve comunque avvenire durante la mattinata, entro e non oltre l'orario di pausa (ore 12,00).
Nel caso di ore prestate in eccesso, il personale con problemi logistici può richiedere la flessibilità all'ingresso (ore 7,00) e alla pausa (30 minuti invece di 60 minuti).
L'orario di pausa in questo caso sarà dalle ore 12,00 alle ore 12,30 per il personale di produzione e dalle ore 13,00 alle ore 13,30 per gli altri.
E' consentito in casi eccezionali di iniziare alle 6.30 previa autorizzazione dell'Ufficio del Personale.
In tutti i casi precedentemente descritti il personale coinvolto deve comunicare la settimana prima all'Ufficio del Personale l'intenzione di anticipare l'entrata e/o di ridurre la pausa pranzo.
Le ore del venerdì, nel caso in cui se ne facciano più delle 7 normalmente previste, vanno innanzitutto a scaricare l'ora di P.A.R. altrimenti utilizzata e successivamente, dalla nona ora in poi, vanno ad essere conteggiate come ore di flessibilità.

E' previsto un aggiornamento mensile con la RSU, la Direzione e i responsabili dei reparti circa la situazione di utilizzo dello strumento.
L'azienda si impegna a fornire gli strumenti per la verifica autonoma del proprio saldo ore.
Entro il 10 del mese successivo sarà fornito il dettaglio delle ore di flessibilità relative al mese precedente.
Il ticket restaurant, nel caso di recupero delle ore prestate in eccesso, verrà comunque erogato.

Per gli anni a venire il valore del ticket restaurant subirà aumenti legati al valore dell'inflazione registrata nell'anno precedente.

CONSOLIDAMENTO DI PARTE DEL PREMIO DI RISULTATO

Le parti concordano che, a fronte di una stabilizzazione del presente accordo, si ponga in essere un sistema che consenta un adeguamento della retribuzione fissa legato all'andamento cumulativo dell'indicatore di produttività.