

del 27 giugno
Reggiani

Oggi ~~aprile~~ 2013, presso la sede della UNIFILL spa, via Aldo Moro n.78/74/80 si sono incontrati:

la Direzione Aziendale nella persona di Moreno Monti

e

la FIOM-CGIL di Modena rappresentata da Erika Morselli

la RSU composta da Mauro Reggiani

Premesso che:

Lo scorso 5 dicembre 2012, a conclusione di un confronto che ha visto esclusione della Fiom Cgil dal tavolo di trattativa, è stato sottoscritto da Federmeccanica, Fim Uilm Fismic e Ugl un testo contrattuale che recepisce gli Accordi interconfederali separati, non firmati dalla Cgil, del 2009 al modello contrattuale e del 2012 sulla produttività.

La Fiom ritiene ciò una violazione delle regole sulla democrazia e la rappresentanza contenute nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sottoscritto da Confindustria Cgil Cisl e Uil.

La Fiom-Cgil e la RSU, con riferimento all'intesa del 5 dicembre 2012, ribadiscono che le erogazioni salariali con essa definite, sono da intendersi un anticipo degli aumenti salariali dovuti e quindi erogazioni salariali non derogabili né modificabili nelle scadenze previste (in osservanza quantomeno parziale dei precetti di cui all'art. 36 della Costituzione e dei principi di non discriminazione).

A seguito del mandato ricevuto dall'assemblea dei lavoratori la fiom Cgil e la RSU hanno richiesto di avviare il confronto in sede aziendale al fine di realizzare un accordo sulle normative applicabili in azienda, confermare il quadro di relazioni sindacali in essere e confermare la contrattazione aziendale fino ad oggi realizzata.

In data 10 gennaio 2011 tra le parti è stato sottoscritto un verbale di accordo in cui si confermava la piena operatività ed efficacia del CCNL del 20/01/2008 firmato da FEDERMECCANICA e FIM, FIOM, UILM, fino alla sua naturale scadenza e comunque fino al suo rinnovo sottoscritto anche dalla FIOM-CGIL.

Nel medesimo accordo si conveniva altresì il riconoscimento a tutti i dipendenti di € 40,00 lordi mensili quale elemento salariale perequativo non assorbibile ed avente incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Le Parti in attesa della ricomposizione del quadro generale che porti ad una stipula del CCNL condiviso da tutte le OO.SS. maggiormente rappresentative convengono quanto segue:

- DIRITTI SINDACALI

Per rispettare la rappresentanza delle OO.SS. Coerentemente con la volontà dei lavoratori, si conviene su un sistema di democrazia Sindacale integrata, che nella fase transitoria ed in attesa di un accordo nazionale o una legge in materia agirà su due capisaldi: le Rsu saranno elette esclusivamente col sistema proporzionale. Le Parti concordano di valutare solo le piattaforme e gli accordi validati dal voto dei lavoratori tutti.

Reggiani del

- SALARIO

Le erogazioni salariali previste dall'intesa del 5 dicembre 2012 sono da intendersi come anticipo in attesa della stipula del CCNL condiviso fra tutte le OO.SS. pertanto non saranno richieste né concesse deroghe nelle decorrenze delle erogazioni salariali costituenti i minimi tabellari.

Con l'obiettivo di mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni ed in aggiunta a tali aumenti si concorda, un aumento pari ad euro 20,00 al decorrere dal 01 gennaio 2015.

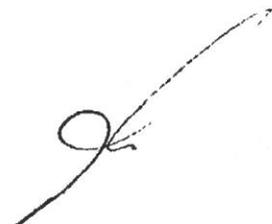
- MAGGIORAZIONI

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposto compensativo	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno (prime ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

A decorrere dal 1° giugno 2013 per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti di cui alle lettere b) h) e i) di cui sopra, la percentuale di maggiorazione sarà elevata alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari a 20%, 60% e 35%. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte nelle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione e dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 06.00, le suddette percentuali sono elevate dalla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Fermo restando quanto previsto dal vigente integrativo aziendale, nonché dalle prassi aziendali in uso, tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto.

Reggio Emilia



- ORARIO

Eventuali cambiamenti d'orario di lavoro, anche per gruppi di lavoratori, verranno concordati con la RSU.

Le parti, qualora si rendesse necessario, condividono l'impegno a salvaguardare i livelli occupazionali attraverso l'utilizzo di forme di riduzioni dell'orario di lavoro estendendo la pratica dei contratti di solidarietà.

- MALATTIA

Le assenze per malattia, per quanto riguarda il trattamento delle malattie brevi e cioè quelle con certificazione inferiori o uguali a 5 giorni, continueranno ad essere retribuite al 100%.

Conservazione del posto di lavoro

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non su lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporta breve, di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti
- b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti.
- c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni

il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario.
- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario.
- quando alla scadenza del periodo di comporta breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporta prolungato è pari a:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze di complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

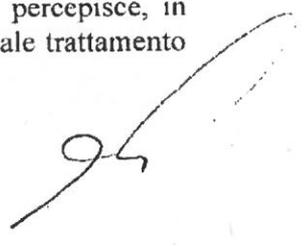
Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una interazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto del periodo di trattamento contrattuale.

Reg. Amm. 10/11 

A tal fine il lavoratore non in prova aver diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto al successivo 6° comma del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti.
- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni a 6 anni compiuti.
- Alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

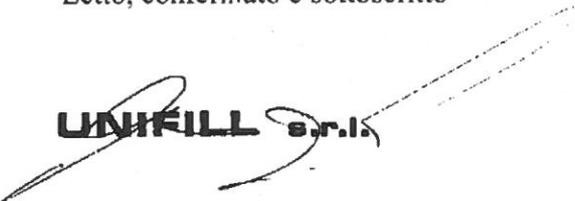
Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

- MERCATO DEL LAVORO

Si conviene che, a parità di lavoro ed indipendentemente alla tipologia di CCNL applicato, i lavoratori riceveranno lo stesso trattamento economico e salariale previsto in azienda

Letto, confermato e sottoscritto

 UNIFILL S.p.A.

p. Fini Caic
Ficculi

LA RSU 