

IPOTESI DI
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2018 - 2020
GOLDONI SPA

Il giorno 14 marzo 2018, presso la sede aziendale di Migliarina di Carpi (MO), si sono incontrati:

Goldoni Spa rappresentata dal Dott. Andrea Bedosti, Dott. Luca Bellomia, Ing. Luca Martinelli, Ing. Daniele Cavallini, Dott.ssa Alessandra Lugli, Sig.ra Paola Reguzzoni, assistiti dal Dott. Giancarlo Bussetti di Confindustria Emilia Area Centro,

e

la RSU di Goldoni Spa, nelle persone dei Signori Daniele Scaltriti, Riccardo Scappi, Emanuele Sologni, assistiti dalla Fiom Cgil nelle persone di Cesare Pizzolla e Angelo Dalle Ave.

L'azienda ha attentamente valutato la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale ricevuta dalle rappresentanze sindacali il 19 giugno 2017 e discussa in alcuni successivi incontri.

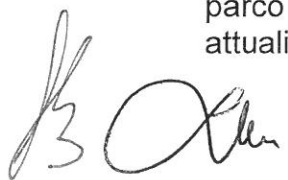
Si ritiene che gli incrementi sul costo del lavoro derivanti dall'applicazione delle modifiche proposte non siano compatibili con l'attuale situazione aziendale caratterizzata da:

- sostenibilità economica autonoma dell'azienda Goldoni ancora da conseguire;
- utilizzo degli ammortizzatori sociali sospeso solo transitoriamente nel periodo settembre/dicembre 2017, ripreso ad inizio 2018 ed ancora necessario almeno durante un biennio di "assestamento";
- significativa incidenza di oneri derivanti da contrattazione aziendale "storica" messi a conoscenza del nuovo azionista solo in un momento successivo al perfezionamento della cessione dell'azienda.

Pertanto le parti ritengono opportuno rimandare la negoziazione, avente significativi impatti sul costo del lavoro, l'organizzazione o le norme aziendali applicabili, a una fase successiva, dopo un biennio di assestamento (2018/2019). Nel 2020 entrerà a regime la produzione della nuova famiglia di trattori da campo aperto e si avranno i benefici derivanti dagli investimenti e dalle innovazioni nel processo produttivo. Dal 2020 l'azienda potrà riprendere in esame le richieste ricevute.

INVESTIMENTI

- Nel 2016, con l'azienda ancora in concordato preventivo e l'acquisto ancora da perfezionare, si è investito oltre 1 M€, principalmente nella ristrutturazione delle strutture, con limitati interventi anche in area produttiva, finalizzati alla sola ripartenza efficace della produzione.
- Nel 2017 si sono superati i 6,5 M€, quasi totalmente concentrati in ambito produttivo/logistico e testing.
- Dal 2018 sono in corso ulteriori importanti investimenti relativi: al rinnovamento del parco macchine utensili, alle nuove linee assemblaggio, al rinnovamento delle attuali linee di assemblaggio, alla logistica e alla sicurezza di macchinari e impianti.



NUOVI PRODOTTI

- Dal mese di ottobre 2017 è stata avviata la produzione del primo trattore da campo aperto (di grandi dimensioni) Arbos "P5000", con la produzione di oltre 30 macchine nell'anno 2017, impiegando n. 5 operatori.
- Il budget 2018 prevede la produzione di n. 360 trattori Arbos "P5000", impiegando n. 8 operatori diretti e n. 4 indiretti.
- E' inoltre in corso il completo rinnovamento della gamma prodotti Goldoni per l'adeguamento alla nuova normativa "Total Mother Regulation".
- Relativamente al prototipo "P7000", si sono già realizzate le prime 3 trasmissioni, da cui si è ricavato il primo prototipo completo, esposto con successo a febbraio alla fiera "FIMA" di Saragozza, in Spagna. Si prevede la messa in produzione di detta macchina entro fine 2018.

VALIDAZIONE DEGLI ACCORDI

La titolarità congiunta della contrattazione aziendale di secondo livello è della RSU e delle OO.SS. Le piattaforme e gli accordi sono validi solo se approvati con il voto dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli accordi collettivi aziendali si applicano a tutte le tipologie di lavoro subordinato presenti in azienda.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti definiscono la costituzione di due livelli di confronto:

1° Livello

Questo livello avrà il compito di affrontare gli aspetti connessi alle strategie aziendali e si riunirà di norma con cadenza annuale; più specificatamente verranno affrontate in particolare le tematiche connesse alle seguenti materie:

- a) andamento economico e produttivo;
- b) piani di investimento;
- c) situazione di mercato;
- d) eventuali esternalizzazioni;
- e) situazione occupazionale;
- f) consegna del bilancio aziendale.

Stante l'importanza dei temi, tale incontro verrà effettuato con la presenza delle OO.SS. esterne, salvo diverse indicazioni convenute tra le parti, presso la sede dell'Unione Industriali Modena, e sarà soggetto al vincolo della massima riservatezza.

2° Livello

Saranno attivati, di norma con cadenza quadrimestrale nei mesi di gennaio, maggio e settembre o su richiesta di una delle parti, incontri tra direzione e RSU sulle tematiche di seguito indicate:

- a) ambiente di lavoro;

- b) mobilità aziendale;
- c) regimi di orario e/o flessibilità e situazione utilizzo banca ore, ferie e permessi
- d) informativa sul livello degli organici;
- e) inquadramento professionale;
- f) formazione;
- g) eventuali ulteriori problematiche relative all'organizzazione del lavoro.

in tali occasioni, l'Azienda fornirà una informativa anche sull'andamento occupazionale e sugli strumenti da adottare per le future assunzioni.

Inoltre, nel quadro di una sempre miglior partecipazione al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali, potranno essere costituiti, in occasione di problematiche di particolare rilevanza, gruppi di lavoro composti dalla Direzione Aziendale e da un numero ristretto (massimo 3) dei componenti della RSU che opereranno tramite analisi congiunte, verifiche e proposte per favorire il processo di integrazione delle attività connesse alle strategie aziendali, le pari opportunità, la futura nuova organizzazione del lavoro e relativo inquadramento professionale.

INQUADRAMENTO E FORMAZIONE

Le parti si incontreranno annualmente al fine di recepire le indicazioni provenienti dalla RSU in merito ad eventuali interventi di adeguamento necessari relativamente all'inquadramento professionale, anche tenendo conto delle innovazioni organizzative e tecnologiche. Il riferimento si conferma essere quello delle declaratorie contrattuali vigenti, opportunamente interpretate alla luce delle specificità aziendali.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a ridurre a 12 mesi il periodo di stazionamento al 2° livello.

Per i lavoratori che operano sulle linee dei trattori e motoagricole l'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare e riconoscere passaggi di categoria, sulla base di una professionalità acquisita tale da consentire una mobilità in completa autonomia su più linee di lavoro con particolare riferimento alle linee più complesse, dal 3° al 4° livello per i dipendenti dell'area del montaggio e finitura.

L'Azienda conferma il ruolo strategico della formazione ed in tal senso, il programma di attività formativa prevista, le figure professionali interessate, le modalità operative di attuazione saranno oggetto di un preventivo confronto a livello aziendale tra Direzione e RSU dove saranno definite le modalità per la certificazione della formazione svolta, che se richiesta verrà consegnata al lavoratore.

Le lavoratrici e i lavoratori avranno a disposizione, laddove l'azienda ne ravvisasse l'effettivo fabbisogno, anche ore di formazione aggiuntive rispetto a quelle previste dal CCNL 26/11/2016. Inoltre, la RSU potrà presentare alla direzione aziendale eventuali proposte in merito alle necessità formative.

OCCUPAZIONE

Le parti, verificato che storicamente nel quadro dell'esigenza di rispondere nei termini più appropriati alle richieste di mercato, sia in termini qualitativi che quantitativi, l'Azienda ha



necessariamente usufruito di strumenti di flessibilità, convengono che tali strumenti di flessibilità rimangano e costituiscano un mezzo utile per rispondere alle sfide della globalizzazione.

L'utilizzo di personale somministrato a tempo determinato, di contratti atipici e di assunzioni a termine, potrà essere effettuato nel limite del 12% del totale del personale assunto.

Il livello di inquadramento per i lavoratori somministrati di cui sopra, non sarà inferiore al 3° livello.

Le assunzioni a termine avranno, di norma, una durata non superiore a 12 mesi.

L'Azienda, nel caso di necessità di assunzioni a tempo indeterminato, rapporto di lavoro che continuerà a essere assolutamente prioritario nell'organico aziendale, privilegerà, a parità di professionalità, il personale con maggior anzianità di prestazione maturata in azienda valutando eventuali casi specifici presentati dalla RSU.

TUTELE E NORMATIVE DISCIPLINARI

Nell'ottica di una valorizzazione del lavoro e della sua dignità, nessun recesso avverrà in modo arbitrario, per discriminazione o su valutazioni meramente discrezionali.

Superata la fase transitoria biennale regolamentata dal presente accordo l'azienda si impegna a rivalutare la disciplina della materia di cui al presente capitolo, anche alla luce degli eventuali casi riscontrati nel periodo.

PARCHEGGIO

Verrà reso più funzionale l'accesso ai parcheggi, in particolare per i turnisti, predisponendone un numero sufficiente.

COMITATO PARITETICO

Si prevede di istituire un comitato paritetico, i cui componenti saranno di nomina aziendale e dei lavoratori che, a partire dal 2018 avrà il compito di approfondire gli aspetti organizzativi aziendali, di struttura e di formazione con la finalità di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa attività avverrà anche in collaborazione con le RLS e SRPP. Le attività saranno svolte in orario di lavoro, e verrà definito un monte ore a disposizione. Il gruppo di lavoro potrà avvalersi anche di consulenze esterne. A titolo esemplificativo e non esaustivo affronterà i seguenti argomenti:

- monitoraggio di malattie e infortuni e mancati infortuni in relazione alle condizioni di lavoro, sia manuali che intellettuali presenti in azienda, anche in relazione all'analisi dello stress da lavoro correlato;
- analisi per il miglioramento e/o l'istituzione di servizi a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori (es. microclima, locale mensa, trasporti, parcheggio, aree pausa ecc.);
- forme di conciliazione tra vita professionale e familiare, anche in relazione alla circolare INPS n.163 del 3/11/2017;
- PAR solidali e/o altre forme di solidarietà realizzabili in azienda non appena definita la relativa disciplina;

- utilizzo della banca ore così come specificamente regolamentata dalla contrattazione aziendale;
- eventuali altri argomenti collegati al miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- collocazione delle persone con ridotta capacità lavorativa.

Si concorda, in ogni caso, di adottare le seguenti misure:

- 1) L'utilizzo della banca ore;
- 2) Estensione del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità, ad una giornata aggiuntiva rispetto a quanto previsto dalle norme vigenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda, a fronte di espressa richiesta delle RSU, consegnerà alle medesime le cartelle dei tempi definitivi di ogni singolo prodotto con evidenziati gli elementi di compilazione del tempo e relative maggiorazioni del tempo ciclo.

a) Definizione del tempo assegnato

Il tempo ciclo viene scomposto in: tempo macchina (TM), tempo a macchina che lavora (ML), tempo uomo a macchina ferma (MF).

Il tempo assegnato è dato dalle attività MF e TM e dalle maggiorazioni del tempo ciclo per bisogni fisiologici (BF), e per fattori di riposo (FR).

La maggiorazione va calcolata sul solo tempo uomo, ciò implica che la saturazione dell'operatore si basa sulla maggiorazione dei tempi di cambio pezzo (MF per macchine senza caricatore) e sui tempi di controllo pezzo (quota parte di ML in quanto il controllo si fa in tempo mascherato).

Maggiorazioni ambientali del 3% per i cicli di verniciatura e per i cicli del lavaggio carter del 4%.

b) Maggiorazioni del tempo ciclo

Viene garantito un 4% del tempo di presenza giornaliero (applicata al tempo uomo escluso tempo di attrezzaggio) per bisogni fisiologici, usufruibile in un minimo di 2 pause, per un tempo per ogni singola pausa, comunque non superiore a 15 minuti continuativi e per un totale massimo del 4% giornaliero.

Nel caso di dissaturazioni particolarmente elevate si verificherà a livello aziendale la possibilità di un assorbimento della pausa in tale dissaturazione.

Per cadenze superiori ai 60 pezzi all'ora si dà una ulteriore maggiorazione del 3%, salva verifica congiunta da effettuarsi su richiesta di parte.

c) Comunicazione dei tempi

Relativamente al reparto macchine utensili, i tempi sono comunicati ai lavoratori a mezzo di cicli di lavorazione e cartellini di operazione in cui viene specificato il TT.

Relativamente ai cicli di lavoro applicati alle linee di montaggio, i tempi vengono determinati a mezzo di sistema gestionale intranet utilizzato dal caporeparto che ne espone il risultato del totale per linea e per modello ed il dettaglio totale per stazione in dipendenza dalla cadenza. In caso di richiesta di verifica da parte della RSU, le operazioni sulle linee di montaggio saranno raggruppate con tempi non inferiori a 15 min.

d) Abbinamenti

Fatti i tempi secondo quanto stabilito, si procederà alla saturazione dell'operatore per tutto il tempo di presenza in azienda.

Nel caso di abbinamenti tra cicli diversi verranno anche effettuate rilevazioni dirette per stabilire l'effettiva saturazione.

Qualora il saturare l'operatore comporti dei fermi macchina verranno considerati a posteriori influenti ai fini del controllo della produzione e dei rendimenti.

e) Assestamento del tempo

Premesso che l'azienda può procedere alla rilevazione dei tempi in qualsiasi momento, l'assestamento del tempo avrà la seguente procedura.

L'azienda in occasione di ogni avviamento di nuove produzioni fisserà il relativo tempo indicativo.

Successivamente verrà impostato un tempo provvisorio, frutto dei primi interventi tecnico-organizzativi.

Infine verrà impostato il tempo definitivo, che avrà immediata applicazione, e che potrà subire variazioni in caso di interventi tecnici e/o organizzativi.

Le tre fasi sopra esposte dovranno esaurirsi secondo le seguenti tempistiche :

- macchine utensili : 5 lotti dello stesso particolare;
- assemblaggio motocoltivatori: 3 sequenze effettivi dello stesso prodotto;
- premontaggi e assemblaggio trattori : 6 sequenze effettive dello stesso prodotto.

Quanto sopra si intende riferito a ripetizioni di situazioni consolidate.

L'azienda si riserva la capacità di applicare percentuali aggiuntive di inefficienza in occasione di preserie o introduzione di modifiche al ciclo produttivo.

f) Modifica ai tempi assestati

Qualora siano intervenute variazioni tecniche ed organizzative alle condizioni di esecuzione del lavoro (limitatamente ai casi in cui tale variazione abbia un impatto superiore al 1%), i tempi verranno rettificati in più o in meno proporzionalmente alle modifiche determinate dalle variazioni stesse.

Il nuovo tempo sarà applicato con le medesime modalità di cui al precedente punto E.

g) Criteri di applicazione della maggiorazione BF

Sulle linee di montaggio meccanizzate tali pause per BF verranno garantite per un tempo complessivo massimo pari al 4% dell'orario di presenza giornaliero.

Per ogni linea non potranno assentarsi più di un operatore per volta, salvo casi particolari per i quali sarà opportunamente avvisato un responsabile.

Premesso che la pausa per BF verrà usufruita fuori linea, si conviene di maggiorare i tempi rilevati del 4% per BF.

Si stabilisce inoltre che la saturazione individuale su base giornaliera sarà quella risultante dall'uso della tabella indicante i fattori di riposo.

h) Tempi di pulizia del venerdì pomeriggio

i tempi di pulizia del venerdì pomeriggio saranno pari in generale a 10 minuti a fine turno, salvo casi con esigenze particolari che verranno individuati dall'azienda.

i) Polivalenza

Le parti concordano di avviare e di estendere gradualmente sulle linee di montaggio forme di rotazione e di interscambio con l'intento di favorire la polivalenza degli operatori per perseguire tale fine ogni addetto si deve rendere disponibile alle varie forme di addestramento e cambio di postazione. Le parti intendono elaborare un sistema di valutazione oggettiva della polivalenza per singolo addetto, finalizzata al miglioramento organizzativo ed al riconoscimento dello sviluppo e della crescita professionale.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro settimanale dal lunedì al venerdì, come da Regolamento Aziendale, è articolato come segue:

- 8 ore lavorative per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno, fino al 6° livello; pausa pranzo di 1 ora o 1,5 ore per specifici reparti/uffici;
- 7 ore lavorative per i dipendenti turnisti, salvo il personale del reparto trattamenti termici coinvolto nel turno anche notturno;
- 40 ore settimanali, per i dipendenti forfettizzati e dal 7° livello. Tale orario settimanale prevede comunque una presenza in azienda secondo gli orari canonici.

Per l'orario di lavoro del personale degli uffici si rimanda al Regolamento Aziendale vigente.

Le variazioni di orario saranno oggetto di confronto con la RSU.

BANCA ORE E STRAORDINARIO

Le prestazioni svolte al di fuori del normale orario di lavoro, salvo diversa esplicita richiesta scritta presentata presso l'ufficio Risorse Umane e valida per almeno 3 mesi, confluiranno nel contatore individuale di "banca ore".

Con la retribuzione del mese di competenza viene invece erogata la relativa maggiorazione.

Al fine di rendere più vantaggioso per il dipendente l'utilizzo di tale istituto, in luogo della maggiorazione prevista dal CCNL (metà della maggiorazione sullo straordinario) verrà applicata, ove più favorevole, la maggiorazione del 20% dal lunedì al venerdì e del 30% nel week end.

Tale maggiorazione potrà altresì essere convertita, salvo il caso di richiesta di pagamento dello straordinario e su richiesta scritta del dipendente valida per l'intero anno solare, in ore di permesso aggiuntive inserite nel "conto ore".

ORARIO DI LAVORO REPARTI ED UFFICI LEGATI AL CICLO PRODUTTIVI E PERSONALE TURNISTA

Orario standard:

- dal Lunedì al Venerdì: dalle 07.30 alle 12.00 - dalle 13.30 alle 17.00 (8H di lavoro e 1,30H di pausa pranzo)

→ 40H di lavoro settimanali

Orario reparti Montaggio, Verniciatura e Finitura:

- dalle 07.30 alle 12.15 - dalle 13.45 alle 17.00 8H di lavoro e 1,30H di pausa pranzo)

→ 40H di lavoro settimanali

Eventuali richieste di incrementare l'attività produttiva verranno soddisfatte, previa verifica e confronto tra le parti a livello aziendale, tramite gli strumenti contrattuali e/o legislativi a disposizione, escludendo il ricorso allo straordinario comandato.

A fronte delle caratteristiche di stagionalità proprie del prodotto dell'Azienda, si conviene l'istituzione di un orario multiperiodale: al riguardo viene fissato in 60 il numero di ore di flessibilità. Per il personale giornaliero nei soli giorni dal Lunedì al Venerdì, il sabato per i soli turnisti.

Per i turnisti le ore prestate oltre il normale orario di lavoro saranno effettuate a sabati alterni e saranno così articolate: 7 ore di lavoro retribuite con maggiorazione del 40%, da fare confluire interamente nel "conto ore", più un'ora retribuita come ordinaria.

Per il personale giornaliero, le suddette ore prestate oltre il normale orario di lavoro verranno retribuite con la maggiorazione del 20% dal lunedì al venerdì.

Le maggiorazioni di cui sopra verranno pagate alle normali scadenze.

L'esatta definizione del periodo di recupero sarà oggetto di appositi incontri. Le ore supplementari saranno effettuate, secondo le esigenze aziendali, nella misura di un massimo di 60 minuti al giorno.

Nell'incontro relativo alle modalità di superamento dell'orario normale, le parti concorderanno in linea di massima sui tempi e modalità di recupero.

ORARIO DI LAVORO REPARTI CON TURNI

TURNISTI - MACCHINE UTENSILI

1° Turno:

- dal Lunedì al Venerdì: dalle 05.30 alle 12.30 (7H di lavoro, 8H retribuite)

→ 35H di lavoro settimanale retribuite come 40H

2° Turno:

- dal Lunedì al Venerdì: dalle 12.30 alle 19.30 (7H di lavoro, 8H retribuite)

→ 35H di lavoro settimanale retribuite come 40H

A fronte di esigenze produttive, l'articolazione dell'orario di lavoro nell'Area macchine utensili verrà effettuata con un 3° turno:

3° turno:

- dal Lunedì al Giovedì: dalle ore 19.30 alle ore 02.30 (7H di lavoro, 8H retribuite)

- Venerdì: dalle ore 16.30 alle ore 22.00 (5,30H di lavoro, 8H retribuite)
→ 33,5H di lavoro settimanale retribuite come 40H

TURNISTI – TRATTAMENTI TERMICI

1° Turno:

- dal Lunedì al Venerdì: dalle ore 04.00 alle ore 12.00 (8H di lavoro)
→ 40H di lavoro settimanale

2° Turno:

- dal Lunedì al Venerdì: dalle ore 12.00 alle ore 20.00 (8H di lavoro)
→ 40H di lavoro settimanale

3° Turno:

- dal Lunedì al Giovedì: dalle ore 20.00 alle ore 04.00 (8H di lavoro)
- Venerdì: riposo (8H retribuite)
→ 32H di lavoro settimanale retribuite come 40H

ROTAZIONE TURNI TRATTAMENTI TERMICI

L'azienda introdurrà sperimentalmente per tutto il 2018 il seguente modello di turnazione:

	1° SETTIMANA	2° SETTIMANA	3° SETTIMANA	4° SETTIMANA
Gruppo Turnisti A	1° TURNO 04.00 – 12.00 Ven. 04.00 – 12,00	3° TURNO 20.00 – 04.00 Ven. riposo	2° TURNO 12.00 – 20.00 Ven. 12,00 – 20.00	1° TURNO 04.00 – 12.00 Ven. 04.00 – 12,00
Gruppo Turnisti B	2° TURNO 12.00 – 20.00 Ven. 12,00 – 20.00	1° TURNO 04.00 – 12.00 Ven. 04.00 – 12,00	3° TURNO 20.00 – 04.00 Ven. riposo	2° TURNO 12.00 – 20.00 Ven. 12,00 – 20.00
Gruppo Turnisti C	3° TURNO 20.00 – 04.00 Ven. riposo	2° TURNO 12.00 – 20.00 Ven. 12,00 – 20.00	1° TURNO 04.00 – 12.00 Ven. 04.00 – 12,00	3° TURNO 20.00 – 04.00 Ven. riposo

REGOLAMENTAZIONE ORARIO TURNISTI

Carlo
B. O.

[Signature]

g B

[Signature]

Nelle sopra descritte articolazione di turni si intende usufruita anche la mezz'ora di pausa stabilita dal vigente CCNL per i lavoratori turnisti.

In caso di un numero di ore lavorate inferiore a 4H non verrà concessa l'ora retribuita non lavorata.

In caso di assenza, sia dal Lunedì al Venerdì per tutti i turni che nella giornata di Venerdì del 3° turno, vengono considerate 8H di assenza.

L'orario notturno è considerato compreso tra le 20.00 e le 8.00.

Per i turni in vigore nel reparto macchine utensili, per le ore notturne sarà corrisposta una maggiorazione del 25%, comprensiva di quella prevista dal CCNL.

Per i turni in vigore nel reparto trattamenti termici, per le ore notturne sarà corrisposta una maggiorazione del 45% ed una indennità pari a €1,00 lordo per ogni ora di lavoro notturno svolta.

L'azienda metterà a disposizione dei lavoratori del 3° turno le linee telefoniche esterne per poter comunicare, in caso di necessità con i vari enti di soccorso; i lavoratori interessati al 3° turno saranno informati almeno una settimana prima dell'inizio del lavoro.

I lavoratori turnisti maturano 16H annue di riduzione di orario (Rol Turnisti); tali 16H assorbono la retribuzione relativa alla festività del 4 Novembre.

La maturazione delle 16H avverrà in ragione di 1/12 per ogni mese o frazione di mese superiore ai 11 giorni lavorati a turno; solo le ex festività (con esclusione quindi di ogni altro tipo di assenza retribuita o non retribuita) prese all'interno di un periodo di turno sono ugualmente valide ai fini della determinazione degli 11 giorni lavorati.

Ai fini della spettanza per l'anno solare in corso delle 16H (o di una loro frazione) di Rol Turnisti, per ogni Dipendente si prenderà in considerazione l'anno solare precedente (solo se lavorato a turno per almeno 9 mesi, riproporzionate in dodicesimi sui mesi effettivi); detta spettanza, determinata all'inizio di ogni anno, maturerà a partire da Gennaio in dodicesimi per ogni mese lavorato (con o senza turno) secondo i criteri previsti dal CCNL per la 13° mensilità. Le 16H di Rol Turnisti aggiuntivi (o frazioni di esse) verranno utilizzati dai Dipendenti, compatibilmente con le esigenze aziendali, con un massimo di 4H per volta.

L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare a livello aziendale la possibilità di sperimentare diverse articolazioni dell'orario di lavoro e di utilizzo dei turnisti del reparto macchine utensili, sempre che tali articolazioni non comportino riduzioni di orario e di utilizzo degli impianti.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti, perseverando nell'impegno comune di mantenere elevati gli standard di salubrità dell'ambiente, sia interni che esterni all'unità produttiva, nella più rigorosa applicazione di quanto previsto dal DLgs n. 81/08, si impegnano in particolare a utilizzare e far utilizzare gli strumenti di prevenzione messi a disposizione.

Di norma mensilmente, l'RLS e RSPP si incontreranno per proporre ed esaminare i problemi inerenti alla sicurezza, all'igiene del lavoro e all'ambiente, oltre agli interventi preposti per la soluzione degli stessi.

Si formalizza annualmente, nei mesi di gennaio/febbraio congiuntamente tra RLS (rappresentanza lavoratori sicurezza) e RSPP (responsabili sicurezza parte proprietà) un piano di intervento prioritario sulla base della mappa della valutazione dei rischi e se ne verificherà l'attuazione entro le date indicate.

Si ritiene di coinvolgere maggiormente l'attenzione dei lavoratori sul tema della sicurezza personale, attraverso una campagna di sensibilizzazione all'utilizzo dei mezzi di protezione e ad un prudente utilizzo di strumenti e macchinari. A tale scopo saranno attivati momenti di formazione previsti dalle norme vigenti.

VESTIARIO

L'azienda metterà a disposizione dei dipendenti 3 capi di vestiario estivo e 2 capi di vestiario invernale; la successiva sostituzione dei capi usurati avverrà a fronte della presentazione del capo usurato non più utilizzabile, resta inteso l'obbligo del lavoratore di utilizzare quanto fornito dall'Azienda.

RETRIBUZIONE E PREMIO DI RISULTATO

A tutti i lavoratori, con decorrenza 01 aprile 2018, sarà corrisposta la seguente retribuzione integrativa, comprensiva degli istituti precedentemente riconosciuti quale "3° elemento" e "premio produzione", non assorbibile da futuri aumenti contrattuali (Importi lordi mensili):

LIVELLO	RIA
8	€306,9
7	€306,9
6	€283,23
5S	€264,12
5	€249,29
4	€231,99
3	€221,04
2	€207,61

Verrà inoltre erogata con la retribuzione del 27 aprile 2018 una una tantum pari a 300€ lordi per il 4° e 5° livello, da riparametrare per gli altri livelli.

Premio di risultato :

Le parti, hanno individuato un sistema premiante in grado di coniugare la prassi negoziale con le nuove sfide derivanti dal programma di rilancio aziendale. In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività e i risultati legati

all'andamento aziendale, individuando obiettivi consistenti in incrementi di efficienza in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

Definizione degli obiettivi:

EBITDA

Un ulteriore premio sperimentale pari ad €230 lordi annui sarà legato all'EBITDA in valore assoluto e percentuale rispetto al fatturato definiti nel budget annuale, ed erogati in base al bilancio approvato e depositato. A causa della fase di rapida evoluzione dell'azienda, ove si riscontrano significative variazioni di perimetro (prodotti/costi/investimenti) da un anno all'altro, il raggiungimento dell'obiettivo viene misurato rispetto al budget, senza riferimento al risultato dell'anno precedente.

INDICATORE DI QUALITA' "RIGHT FIRST TIME"

Un ulteriore premio sperimentale pari ad €230 lordi annui sarà legato ad un secondo obiettivo finalizzato al miglioramento dell'efficienza produttiva, il cui preciso contenuto verrà definito nel corso di appositi approfondimenti tecnici da effettuarsi entro il mese di aprile 2018.

Detti premi saranno corrisposti ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione, con la retribuzione del mese di febbraio per l'indicatore di qualità e di giugno per l'indicatore EBITDA, l'anno successivo a quello di maturazione (es: entro il mese di febbraio/giugno 2019 se raggiunto l'obiettivo nel 2018). La valorizzazione dei risultati - anche al fine della verifica dell'incremento della redditività - avverrà annualmente; i dati saranno dedotti dal bilancio consuntivo relativamente all'EBITDA e dal sistema informativo gestionale relativamente all'RFT.

In allegato "A" tabella per il calcolo del premio EBITDA 2018

Informazioni e modalità di corresponsione del premio di risultato:

in occasione di appositi incontri fra le Parti, da tenersi con cadenza semestrale, la Direzione informerà dell'andamento economico-produttivo aziendale. In tale occasione verranno ribaditi gli obiettivi della Società a breve e medio termine, oltre ad un'analisi della situazione del momento.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, la RSU e le OO.SS. s'impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, ivi compresi i contratti di lavoro a tempo determinato, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori a tempo parziale la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

Al dipendente che ne farà richiesta, rientrando nelle condizioni previste dalla normativa vigente, verrà attribuito il valore del premio di redditività maturato in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR sino al valore massimo previsto dalla normativa vigente. In questo caso, al fine di agevolare l'introduzione del welfare aziendale, il valore corrispondente

viene incrementato ad un massimo (calcolato con le modalità di cui agli allegati) di 300€ netti relativamente al primo indicatore ed altrettanti 300€ netti per il secondo.

L'azienda si doterà di una piattaforma informatica per agevolare le scelte dei dipendenti relative tanto al presente premio, quanto agli importi previsti dal CCNL a titolo di flexible benefits.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR riferibile al premio di redditività non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per gli istituti di legge e/o contratto collettivo e/o individuale.

Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di efficienza e redditività, utili al miglioramento della competitività aziendale.

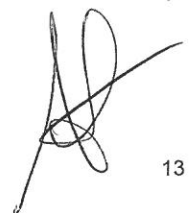
Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc.) le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito con il presente accordo.

I premi sopra indicati si riferiscono ai lavoratori inquadrati alla 4^a e 5^a categoria. I lavoratori inquadrati in altre categorie percepiranno un Premio valorizzato secondo i coefficienti moltiplicativi indicati nel seguente prospetto:

LIVELLO	COEFICIENTE
7 - 8	1,05
5S - 6	1,02
4 - 5	1,00
2 - 3	0,98

MAGGIORAZIONI E INDENNITA'

Le attuali INDENNITA' POSTO e maggiorazione DISAGIO LINEA vengono sostituite da una nuova indennità onnicomprensiva (INDENNITA' DI LINEA) riservata agli operatori addetti al reparto assemblaggio (agli operatori dei reparti Premontaggio, Montaggio, Verniciatura e Finitura linea). Da inserire, come per ogni indennità, nella parte bassa del cedolino (non nella retribuzione fissa). Il relativo importo, di 35 € lordi, viene corrisposto mensilmente ed eventualmente riparametrato sulle giornate di effettiva permanenza nel reparto.



DIRITTI INDIVIDUALI E PARI OPPORTUNITA'

Per i lavoratori extracomunitari e/o stranieri si verificherà l'opportunità di concedere la fruizione cumulativa di ferie e P.A.R.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a favorire il reperimento di alloggi per il personale proveniente da altre regioni o da paesi esteri.

I permessi per visita medica, massimo un ora, saranno retribuiti solo dietro presentazione della certificazione medica; restano escluse le visite mediche odontoiatriche presso studi medici privati a condizione che non rivestano carattere di urgenza.

Allo scopo di consentire le stesse opportunità professionali al personale interno, l'Azienda verificherà prioritariamente nel proprio organico prima di procedere ad assunzioni dell'esterno per ricoprire ruoli resi vacanti.

Relativamente ad eventuali problemi di tossicodipendenza, l'Azienda si riserva di esaminare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, ipotesi di concessione di permessi e/o aspettative non retribuite per singoli casi clinicamente accertati ed inseriti in programmi di riabilitazione; inoltre l'Azienda si dichiara disponibile a soprassedere ad interventi di natura disciplinare nei confronti dei lavoratori nelle condizioni di cui sopra senza avere preventivamente esposto il caso alla RSU.

Ove in prospettiva venisse istituito un servizio di trasporto pubblico, utilizzabile anche da parte dei dipendenti della Goldoni S.p.A., l'Azienda si dichiara disponibile a concorrere alla spesa dell'abbonamento a favore dei propri dipendenti che si avvalessero del servizio.

Per quanto attiene al trattamento di fine rapporto, relativamente a quanto accantonato in azienda, ovvero depositato al fondo di tesoreria INPS e non impegnato da pignoramenti o cessioni, vengono introdotte le seguenti deroghe migliorative rispetto alla prassi ed alla applicazione delle norme contrattuali e di legge:

- Possibilità di accedere all'anticipo a partire dai 2 anni di anzianità aziendale
- Possibilità di accedere al 30% dell'accantonato anche senza causale specifica, ma non oltre 1 volta all'anno

DIRITTI SINDACALI

Per quanto attiene l'elezione dei componenti la RSU, il numero massimo sarà di 7 componenti.

Il monte ore sindacale a disposizione delle RSU viene fissato in 750 ore annue. Tutte le ore di attività sindacale, con la sola eccezione per quelle relative alla partecipazione ai Comitati Direttivi per i lavoratori espressamente eletti, saranno computate nel monte ore, comprese pertanto le ore di trattativa per i rinnovi di accordi aziendali.

Si riconferma alla RSU l'uso del telefono, fax, fotocopiatrice per comunicazioni sindacali per l'esterno.

Il locale a disposizione della RSU sarà dotato di personal computer e stampante.

La sala mensa sarà dotata di adeguato impianto di amplificazione.

L'Azienda, solo ed esclusivamente per i lavoratori a turno notturno, riconosce il diritto di partecipare all'assemblea con i lavoratori del turno del mattino o del pomeriggio, con diminuzioni dell'orario del turno di notte di un numero di ore pari a quelle dell'assemblea a cui hanno partecipato. Al fine di determinare tale numero di ore, le maestranze con orario

notturno avranno l'obbligo di timbratura ed il recupero, con diminuzione dell'orario notturno, dovrà avvenire lo stesso giorno in cui si è tenuta l'assemblea.

MENSA AZIENDALE

Il servizio mensa viene erogato mediante contratto di appalto ad una ditta specializzata in tale servizio.

Dal contratto di appalto risulterà la grammatura dei pasti e il menù settimanale; tale grammatura e menù verranno controllati saltuariamente da una commissione mensa appositamente costituita formata da due dipendenti eletti nella RSU. L'attività della commissione dovrà articolarsi in modo da non arrecare intralci al normale svolgimento dell'attività produttiva.

Le parti concordano che detti controlli siano contenuti nel limite massimo di 25 ore annue.

Eventuali reclami in merito alla quantità, alla qualità del cibo ed allo svolgimento del servizio verranno rivolti direttamente all'appaltatore informandone preventivamente l'Azienda. La ditta Goldoni terrà conto della bontà del servizio nel suo complesso per rinnovare il contratto di appalto alla sua scadenza, o per concordarne uno nuovo con un altro appaltatore.

Si precisa che il pasto comprende il primo, secondo, contorno e pane. Il servizio mensa si intende costituito per i soli dipendenti e il pasto va consumato in sala mensa; a coloro che non usufruiranno della mensa non verrà corrisposta alcuna indennità sostitutiva.

Il costo attuale a carico del dipendente è 1,2805 euro

Il servizio mensa sarà disponibile per tutte le tipologie di lavoro presenti in azienda

Per quanto attiene al costo del pasto si conviene che l'incremento del medesimo verrà così ripartito:

50% a carico Azienda

50% a carico dipendente utilizzatore

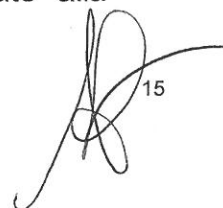
L'azienda si farà integralmente carico dell'incremento del costo del pasto derivante dal miglioramento del layout dell'impianto finalizzato all'incremento della soddisfazione degli utenti.

APPALTI

L'azienda garantisce il rispetto integrale del "Patto per il Lavoro" della Regione Emilia Romagna, siglato a Bologna il 20 luglio 2015, ed impone a tutti i propri fornitori in regime di appalto endoaziendale il rigoroso rispetto delle norme di legge, di un CCNL applicato e sottoscritto dalle OOSS maggiormente rappresentative, il puntuale adempimento degli oneri previdenziali e fiscali, nonché la completa preventiva informazione circa il personale inviato presso la propria azienda. Viene inoltre stabilita la possibilità di effettuazione di audit congiunti per la verifica dei puntuali adempimenti.

L'azienda ribadisce inoltre la propria intenzione di escludere da ogni appalto le attività del proprio core business, costituito dalla progettazione e costruzione di macchine agricole.

Per le attività accessorie, svolte all'interno del perimetro aziendale e collegate alla



produzione (ad oggi la sola attività logistica di magazzino), resta salva la possibilità di avvalersi di operatori specializzati.

Essendo tale scelta determinata dalla ricerca di efficienza e di un migliore servizio alle linee di produzione e non da logiche di contenimento dei salari, Goldoni S.p.A. si impegna ad ottenere dal fornitore prescelto la garanzia di applicazione al personale - impiegato presso l'appalto Goldoni per un periodo minimo di almeno 30 giornate anche non continuative (negli ambiti collegati al processo produttivo e quindi ad oggi la sola attività logistica) - di un trattamento economico corrispondente ad un compenso orario non inferiore a 10€ lordi/h. Detto trattamento minimo verrà calcolato prendendo in considerazione anche il pagamento di mensilità differite ulteriori rispetto a quelle previste dal contratto metalmeccanico (14°) e/o altre erogazioni periodiche e/o continuative.

Ulteriori appalti endoaziendali continuativi (ad oggi servizi di mensa e pulizie) verranno valutati entro il 2018, alla luce delle verifiche di fattibilità che verranno effettuate con i relativi fornitori, al fine di istituire un ulteriore trattamento economico non inferiore in questo caso a 9€ lordi/h.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA E SOCIALE

Le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività affini e/ complementari alle attuali attività appaltate, attività per le quali non si esclude la reinternalizzazione, continueranno a svolgere tali attività o verranno impiegati in mansioni professionalmente equivalenti, e comunque non saranno attivati trasferimenti o cessioni di contratto individuali presso altre società a causa delle modifiche organizzative derivanti dall'appalto stesso, in particolare per quanto riguarda i settori magazzino, logistica, spedizioni e ricambi.

In caso di cambio appalto saranno mantenuti i livelli occupazionali a salvaguardia dei rapporti di lavoro in essere.

DECORRENZA E DURATA


La presente ipotesi di accordo verrà integralmente riportata nel testo definitivo, da sottoscrivere previo parere favorevole delle assemblee, entro il prossimo 30 marzo 2018. Tale accordo, che sostituirà ed annullerà ogni altro precedente, decorrerà dalla data della sua sottoscrizione ed avrà durata fino al 31 Dicembre 2019 e rimarrà in vigore fino alla stipula di nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Goldoni Spa



Confindustria Emilia Area Centro



RSU



Fiom Cgil



ALLEGATO A

CALCOLO DEL PREMIO VARIABILE A CONSEGUIMENTO EBITDA:

Valori a budget 2018: si prevede il miglioramento del risultato da 1.356K€ del 2017 (valore provvisorio da confermarsi entro il mese di giugno) a 1.522K€ (valore target).

Qualora il target fosse raggiunto per oltre il 90%, si darà comunque luogo al pagamento, seppure proporzionalmente ridotto.

Al fine di maturare il diritto alla erogazione di questo premio risulterà altresì necessario che l'importo target risulti essere almeno pari all' 1,9% del fatturato (soglia di accesso al premio EBITDA 2018).

Per il 2019 verranno comunicati i valori corrispondenti entro il mese di marzo 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

