

VERBALE DI ACCORDO – PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 21 Dicembre 2018, presso la sede della CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. in Brescia, sono presenti le Parti:

- Per la CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. i Sigg.ri Flavio LOGICA e Mauro CHIODO, Responsabili HR, assistiti dal CdL Dr. Roberto PENNACCHIO
- Per la FIOM CGIL i Sigg.ri Francesco MAZZACANI, Ermanno SAIANI, e Eugenio SELETTI
- Per la FIM CISL le Sigg.re Monica SERRA e Francesca MELAGRANA e il Sig. Roberto TODARO
- Per la UILM UIL il Sig. Vittorio COGNO
- La RSU di CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. nelle persone dei Sigg.ri Michele CENEDELLA, Alessandra DE MARIA, Claudio Enrico FRASCONA' FILARO, e Massimo MADERNINI per la FIOM CGIL, e dei Sigg.ri Alberto ANNIBALE, Mauro BERNA, Fabio PASOTTI per la FIM CISL

PREMESSO

- A. Che in data 29 Ottobre 2013 è stato sottoscritto un Accordo per il rinnovo del Premio di Risultato, con validità fino al 31 Dicembre 2016.
- B. Che il citato Accordo del 29 Ottobre 2013 ha continuato a produrre i propri effetti nelle more di un successivo rinnovo.
- C. Che la CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. ha illustrato alle Rappresentanze Sindacali, nel corso di numerosi incontri, la situazione economico – produttiva e le prospettive aziendali nel proprio settore di riferimento.
- D. Che la CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. ha inoltre fornito informazioni dettagliate in merito agli investimenti già effettuati ed a quelli programmati nel breve, medio e lungo periodo, nonché in merito agli interventi cui questi ultimi sono finalizzati. Nello specifico CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. ha dato informazione alle rappresentanze sindacali dello stato dei seguenti investimenti produttivi : Centro Distributivo a Palazzolo Sull'Oglio che gestirà tutta la logistica relativa alle spedizioni verso l'Italia, l'Europa e il Mondo, attualmente presente all'interno dei singoli siti produttivi; ampliamento del sito produttivo di Polpenazze del Garda che consentirà di raggiungere una superficie produttiva complessivamente superiore ai 30.000 metri quadri.
- E. Che la CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. è costantemente impegnata, con lo scopo di consolidare la propria presenza sul mercato, a conseguire un miglioramento dell'efficienza complessiva, mediante la riduzione dei costi ed il raggiungimento di parametri di prestazione e di produzione, al fine di incidere significativamente sul prezzo del prodotto finito, sul miglioramento e sull'efficacia dei processi di utilizzo delle risorse disponibili.
- F. Che per il raggiungimento di tali obiettivi e parametri, le Parti concordano di procedere al rinnovo del Premio di Risultato per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 confermando l'applicazione di un programma di incentivazione che aumenti la competitività, tramite l'utilizzo di strumenti di incremento della produttività, della efficienza, della qualità, della flessibilità, della riduzione dei costi, dell'attenzione al cliente e permetta di liberare le risorse necessarie ad effettuare nuovi investimenti.

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

Azienda e Rappresentanza Sindacale, a completa definizione delle richieste contenute nella piattaforma sindacale presentata, hanno concordato quanto segue:

1. PREMESSE

Le premesse, da intendersi qui integralmente richiamate e trascritte, costituiscono patti e formano parte integrante della presente intesa.

2. INFORMAZIONI

L'Azienda, con cadenza semestrale, informerà la RSU in appositi incontri periodici in relazione a:

- Situazione produttiva e di mercato

- Andamento economico
- Organizzazione produttiva e decentramento
- Strategie di mercato e di prodotto
- Andamento e problematiche occupazionali
- Sinergie di Gruppo
- Investimenti produttivi

L'Azienda con cadenza annuale, informerà, in un apposito incontro congiunto, le RSU e le OO.SS.LL. su tematiche di interesse di tutti i siti aziendali.

3. AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda conferma il massimo impegno sulla sicurezza ed igiene dei luoghi di lavoro per cui garantirà la pianificazione di incontri periodici di informazione sul Testo Unico sulla sicurezza nonché su ogni altra tematica correlata e conseguente, ai quali parteciperanno il Datore di Lavoro alla Sicurezza, l'RSPP, e l'RLS.

L'Azienda si impegna a valutare e discutere la richiesta di migliorare gli spazi attualmente dedicati ai servizi mensa, docce, e spogliatoi degli stabilimenti di Lumezzane e Polpenazze da effettuarsi dopo la definizione dei nuovi layout degli stabilimenti di Polpenazze – Lumezzane e Palazzolo connessi e correlati alla realizzazione degli investimenti previsti (nuovo polo logistico e nuovo stabilimento), e comunque entro il 2020.

4. TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Azienda e RSU si incontreranno semestralmente, nell'ambito delle sessioni previste al punto 2. che precede, per analizzare congiuntamente l'andamento e le dinamiche occupazionali. Le parti concordano che relativamente alle forme contrattuali atipiche, a fronte di necessità tecniche, produttive, organizzative, ovvero per nuovi progetti, l'Azienda individui soluzioni idonee informando la RSU. Nei casi di richiesta di part-time da parte dei lavoratori, sulla base delle norme vigenti, l'Azienda ed il lavoratore, previa informazione alla RSU, concorderanno soluzioni occupazionali aventi, di norma, una durata predeterminata entro limiti temporali non inferiori a 6 mesi e non superiori a 24 mesi. La distribuzione dell'orario di lavoro part-time nell'arco della giornata dovrà essere concordata tra l'Azienda ed il lavoratore, tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive, ed organizzative aziendali. L'Azienda si rende disponibile, in rapporto a comprovate ragioni del lavoratore previamente individuate di concerto con la RSU, o per periodi di cure / terapie mediche del lavoratore debitamente certificate, a concedere orari di lavoro flessibili (sia temporaneamente che stabilmente) che consentano la migliore gestione del tempo di lavoro. Le Parti individuano convenzionalmente, alcune casistiche per la concessione quali : l' inserimento dei figli all'asilo nido o alla scuola materna con utilizzo di una flessibilità di mezz'ora giornaliera tramite istituto della banca ore o recupero a fine turno o nell'arco della settimana, eventualmente prevedendo un numero massimo di ore utilizzabili nell'anno. A tal proposito le Parti si incontreranno per normare convenzionalmente tali casistiche tipo nonché individuarne ulteriori e concordare le modalità pratiche per la concessione di orari di lavoro flessibili. L'Azienda si impegna a confrontarsi con la RSU prima di effettuare significativi cambiamenti organizzativi e per la ridefinizione di tempi e carichi di lavoro.

5. FORMAZIONE

La CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. considera prioritaria la necessità di una continua crescita ed un rilevante sviluppo della formazione professionale dei lavoratori quale elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di miglioramento del prodotto e del processo, per il consolidamento, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità, nonché per il miglioramento delle condizioni di lavoro. L'Azienda persegue l'obiettivo dell'adeguamento costante alle nuove soluzioni ed ai nuovi indirizzi dell'organizzazione produttiva in un contesto di sviluppo tecnologico mirato al miglioramento della produttività, dell'efficienza, e della qualità aziendali. A tal fine, in un quadro di compatibilità economica ed organizzativa, l'Azienda promuoverà percorsi formativi per i lavoratori finalizzati in particolare a favorire la comprensione e l'approfondimento delle varie tecniche di lavoro e di organizzazione produttiva, ad ottenerne la polivalenza, ed a migliorare la sicurezza sul lavoro. In armonia con quanto disciplinato nell'Accordo 26/11/2016 per il rinnovo del CCNL dell'Industria Metalmeccanica, riguardo al diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i dipendenti, le Parti

considerano strategico l'investimento dell'Azienda e dei Lavoratori in tale materia. Le iniziative formative, sulle quali si svolgeranno incontri periodici con la RSU, e anche secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, saranno finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, digitali, tecniche, o gestionali, purché impiegabili nel contesto lavorativo di CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. Tale formazione avverrà con le modalità di seguito indicate:

- Formazione Training on the Job

La formazione on the Job è finalizzata a rispondere a fabbisogni formativi che emergano a fronte di singole esigenze dell'Azienda nel formare ed addestrare lavoratori all'uso di impianti produttivi, attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e delle relative fasi di progettazione/produzione. La formazione "training on job" avverrà sul proprio posto di lavoro e/o altre postazioni lavorative.

- Formazione con Affiancamento

La formazione in affiancamento avviene sul proprio posto di lavoro o/e altre postazioni lavorative e il Tutor svolgerà il lavoro insieme alla persona a cui è affiancato integrando la realizzazione pratica e insegnamento, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro in atto. L'affiancamento è realizzato con l'ausilio di un Tutor che deve possedere esperienza, conoscenza e capacità che ne giustifichino il ruolo didattico e di assistenza affidatogli.

- Formazione in aula interna all'Azienda

- Formazione in aula esterna all'Azienda

- Formazione con Convegni, seminari e Workshop

Le Parti si danno atto che la formazione espletata dai lavoratori nell'anno 2018, attestata con documentazione che certifichi la partecipazione del lavoratore, venga inclusa a tutti gli effetti nel registro individuale per il diritto alle 24 ore triennali pro-capite di cui all'Art. 7 - Sez. IV - Titolo VI del vigente CCNL di Categoria. Eventuali situazioni di carattere eccezionale saranno esaminate tra le Parti. Azienda e RSU svolgeranno incontri annuali per considerare la professionalità nelle singole aree ed il suo andamento nonché per valutare i presupposti per eventuali avanzamenti di inquadramento dei lavoratori interessati.

La CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. con cadenza annuale, e previa richiesta dei lavoratori interessati, rilascerà una dichiarazione delle attività formative a cui i lavoratori abbiano partecipato nel periodo.

6. TRASFERTA

In caso di trasferta del lavoratore al di fuori della propria sede di lavoro, l'azienda provvede al pagamento diretto, ovvero al rimborso (dietro presentazione di documenti giustificativi) delle spese sostenute per viaggio (biglietti aerei o ferroviari, carburante in caso di utilizzo auto aziendali, pedaggio autostradale, ricevute taxi, ecc.), alloggio e vitto.

La tariffa del rimborso chilometrico, in caso di utilizzo dell'automobile personale, di cui al Verbale di Accordo del 23 Ottobre 2013, viene aumentata a 0,40 €/km.

L'Azienda riconosce al lavoratore in trasferta la retribuzione per tutte le ore lavorate, per la pausa pranzo, e per le ore di viaggio, applicando alle ore svolte in aggiunta rispetto alle ore ordinarie le maggiorazioni secondo queste percentuali :

al + 25% per le prime due ore svolte (lavorate o viaggio) giornalmente oltre le 8 ordinarie dal Lunedì al Venerdì

al + 30% per tutte le ore successive alle prime 2 straordinarie svolte (lavorate o viaggio) giornalmente dal Lunedì al Venerdì

al + 50% per le ore svolte (lavorate o viaggio) di sabato, domenica, e festivi.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "HGA", "C4", "Mmm", and others.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large stylized signature.

7. PREMIO DI RISULTATO (PDR)

Le Parti, per realizzare un coinvolgimento dei dipendenti nell'andamento dell'Azienda, concordano di istituire, per la vigenza del presente accordo, un "PREMIO di RISULTATO" annuale totalmente VARIABILE (PDR) strettamente correlato ai risultati conseguiti che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti degli indici dei parametri presi a riferimento. I detti parametri di riferimento per la determinazione del PDR sono i risultati conseguiti nell'ambito degli indicatori assunti, convenzionalmente con la RSU, quali strumenti di valutazione dell'efficienza dell'organizzazione produttiva, della qualità e del servizio al cliente. Il PDR nella sua quantificazione complessiva viene ripartito in tre quote, indipendenti tra loro, la cui entità economica nella misura massima (100%) è connessa alla percentuale di realizzazione degli obiettivi, congiuntamente individuati, come segue:

anno	totale premio massimo	% 1° obiettivo	% 2° obiettivo	% 3° obiettivo
2019	600,00	50%	30%	20%
2020	750,00	50%	30%	20%
2021	900,00	50%	30%	20%
2022	1.000,00	50%	30%	20%

TABELLA 1° OBIETTIVO (pari al 50% del valore complessivo del PDR)

Rapporto tra le ore di produzione e le ore lavorate dal personale

rapporto	% premio	2019	2020	2021	2022
> 0,550	100	300,00	375,00	450,00	500,00
> 0,550 <= 0,525	98	294,00	367,50	441,00	490,00
> 0,525 <= 0,500	96	288,00	360,00	432,00	480,00
> 0,500 <= 0,490	94	282,00	352,50	423,00	470,00
> 0,490 <= 0,480	92	276,00	345,00	414,00	460,00
> 0,480 <= 0,470	90	270,00	337,50	405,00	450,00
> 0,470 <= 0,460	88	264,00	330,00	396,00	440,00
> 0,460 <= 0,455	86	258,00	322,50	387,00	430,00
> 0,455 <= 0,450	84	252,00	315,00	378,00	420,00
> 0,450 <= 0,445	82	246,00	307,50	369,00	410,00
> 0,445 <= 0,440	80	240,00	300,00	360,00	400,00
> 0,440 <= 0,435	75	225,00	281,25	337,50	375,00
> 0,435 <= 0,430	70	210,00	262,50	315,00	350,00
> 0,430 <= 0,420	65	195,00	243,75	292,50	325,00
> 0,420 <= 0,410	60	180,00	225,00	270,00	300,00
> 0,410 <= 0,400	50	150,00	187,50	225,00	250,00
> 0,400 <= 0,375	40	120,00	150,00	180,00	200,00
<= 0,375	20	60,00	75,00	90,00	100,00

Metodo di determinazione

Ore di produzione = ore effettivamente lavorate dalle macchine nei reparti di produzione al netto delle ore di attrezzaggio e manutenzione

Ore lavorate dal personale = ore ordinarie + ore straordinarie lavorate dai lavoratori dipendenti + somministrati

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

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

TABELLA 2° OBIETTIVO (pari al 30% del valore complessivo del PDR)

Qualità aziendale: rapporto tra i costi delle non conformità (avvisi SAP di tipo Q1 ed avvisi SAP di tipo Q3) ed il fatturato

valore (€)	% premio	2019	2020	2021	2022
< = 0,100%	100	180,00	225,00	270,00	300,00
> 0,100% e < = 0,110%	98	176,40	220,50	264,60	294,00
> 0,110% e < = 0,115%	96	172,80	216,00	259,20	288,00
> 0,115% e < = 0,120%	94	169,20	211,50	253,80	282,00
> 0,120% e < = 0,125%	92	165,60	207,00	248,40	276,00
> 0,125% e < = 0,130%	90	162,00	202,50	243,00	270,00
> 0,130% e < = 0,135%	88	158,40	198,00	237,60	264,00
> 0,135% e < = 0,140%	86	154,80	193,50	232,20	258,00
> 0,140% e < = 0,145%	84	151,20	189,00	226,80	252,00
> 0,145% e < = 0,150%	82	147,60	184,50	221,40	246,00
> 0,150% e < = 0,155%	80	144,00	180,00	216,00	240,00
> 0,155% e < = 0,160%	75	135,00	168,75	202,50	225,00
> 0,160% e < = 0,165%	70	126,00	157,50	189,00	210,00
> 0,165% e < = 0,170%	65	117,00	146,25	175,50	195,00
> 0,170% e < = 0,175%	60	108,00	135,00	162,00	180,00
> 0,175% e < = 0,180%	50	90,00	112,50	135,00	150,00
> 0,180% e < = 0,190%	40	72,00	90,00	108,00	120,00
> 0,190%	20	36,00	45,00	54,00	60,00

Metodo di determinazione

Avvisi SAP di tipo Q1 = costi dei reclami clienti accertati per difettosità interna.

Nota bene: all'interno degli avvisi SAP di tipo Q1 vengono considerati sia i costi interni (*) che i costi per penali ed addebiti ricevuti dal cliente.

(*) i costi interni considerati sono quelli dei reclami cliente accettati per causa interna, mentre vengono esclusi i costi dei reclami cliente accettati causa fornitore ed i costi dei reclami cliente respinti.

Avvisi SAP di tipo Q3 = costi della qualità interna per non conformità interne.

Nota bene: all'interno degli avvisi SAP di tipo Q3 vengono considerati solo i costi causati dalle attività interne di stabilimento, mentre vengono esclusi i costi causati dai fornitori.

Fatturato = voce "ricavi delle vendite e delle prestazioni" in Bilancio (verrà utilizzato il dato disponibile al momento del calcolo del premio)

A collection of handwritten signatures and initials, including 'Ma', 'W', 'A', 'P', 'G', 'M', 'S', 'P', and 'M', written in various orientations.

TABELLA 3° OBIETTIVO (pari al 20% del valore complessivo del PDR)

Indicatore di servizio al cliente

valore (€)	% premio	2019	2020	2021	2022
<= 1,00%	100	120,00	150,00	180,00	200,00
> 1,00% e <= 1,50%	98	117,60	147,00	176,40	196,00
> 1,50% e <= 2,00%	96	115,20	144,00	172,80	192,00
> 2,00% e <= 2,25%	94	112,80	141,00	169,20	188,00
> 2,25% e <= 2,50%	92	110,40	138,00	165,60	184,00
> 2,50% e <= 2,75%	90	108,00	135,00	162,00	180,00
> 2,75% e <= 3,00%	88	105,60	132,00	158,40	176,00
> 3,00% e <= 3,25%	86	103,20	129,00	154,80	172,00
> 3,25% e <= 3,50%	84	100,80	126,00	151,20	168,00
> 3,50% e <= 3,75%	82	98,40	123,00	147,60	164,00
> 3,75% e <= 4,00%	80	96,00	120,00	144,00	160,00
> 4,00% e <= 4,25%	75	90,00	112,50	135,00	150,00
> 4,25% e <= 4,50%	70	84,00	105,00	126,00	140,00
> 4,50% e <= 4,75%	65	78,00	97,50	117,00	130,00
> 4,75% e <= 5,00%	60	72,00	90,00	108,00	120,00
> 5,00% e <= 6,00%	50	60,00	75,00	90,00	100,00
> 6,00% e <= 7,00%	40	48,00	60,00	72,00	80,00
> 7,00%	20	24,00	30,00	36,00	40,00

Metodo di determinazione

Rapporto in percentuale tra lo scoperto di vendita medio settimanale ed il numero di articoli di prodotto finito venduti in media a settimana e riferito a ciascun anno.

Nota bene: per l'anno 2019, in considerazione dell'entrata in funzione del nuovo Centro Distributivo a Palazzolo sull'Oglio dal 01/01/2019, le Parti concordano di prendere come periodo di riferimento per il calcolo del premio il periodo Marzo-Dicembre 2019, anziché il periodo Gennaio-Dicembre 2019.

Le operazioni di corresponsione del Premio di Risultato PDR verranno effettuate con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Il PDR sarà comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR (sui quali, pertanto, il detto premio non verrà computato). Il PDR sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati ed agli apprendisti.

Ai lavoratori, il cui rapporto di lavoro sarà risolto prima dell'effettuazione delle operazioni di conguaglio, il PDR sarà liquidato facendo riferimento alle erogazioni dell'anno precedente.

Per i rapporti di lavoro iniziati nell'anno di riferimento del PDR, questo sarà erogato in dodicesimi, a tale effetto la frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà computata come mese intero.

Per i lavoratori con orario ridotto (part time, etc.) il valore del Premio sarà proporzionato al minor orario praticato.

Qualora durante la vigenza del presente accordo vi siano modifiche agli elementi assunti a riferimento nella definizione degli obiettivi produttivi, interventi in materia di modifiche tecnico organizzative, di prodotto e/o situazioni straordinariamente anomale di mercato che incidano in modo diverso rispetto all'andamento economico generale dell'Azienda ed al PDR si provvederà ad un esame delle cause ed alle eventuali modifiche del meccanismo del PDR che tengano conto delle suddette modificazioni intervenute, in accordo con la RSU.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Ad ogni lavoratore di CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. è data facoltà di optare per la trasformazione del PDR, in misura parziale o per l'intero, in WELFARE AZIENDALE (l'importo verrà caricato sull'apposito portale di cui al successivo punto 10.). La scelta, che avrà validità annuale, dovrà essere comunicata all'Azienda entro il 28 Febbraio di ogni anno mediante restituzione di un apposito modulo che verrà consegnato unitamente alla busta paga del mese di Gennaio (consegnata entro il 10 Febbraio di ogni anno). In caso di mancata riconsegna il PDR sarà liquidato nel suo ammontare complessivo con la busta del mese di Febbraio.

8. CONSOLIDAMENTO QUOTA PREMIO DI RISULTATO – ACCORDO DEL 29 Ottobre 2013

A tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo l'Azienda riconoscerà a titolo di consolidamento del PDR del periodo 2013 – 2018 la quota di Euro 600,00 lordi suddivisa in 12 quote mensili pari a Euro 50,00 ognuna.

9. SUPERMINIMO COLLETTIVO

A tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo l'Azienda riconoscerà i seguenti importi mensili lordi a titolo di aumento del SUPERMINIMO COLLETTIVO nelle quantità ed alle scadenze sotto indicate sino alla quota a regime stabilita in 20,00 Euro non assorbibili :

- Anno 2019 Euro 15,00 mensili lordi
- Anno 2020 Euro 5,00 mensili lordi

10. REGOLAMENTO WELFARE AZIENDALE

CAMOZZI AUTOMATION S.p.A ha previsto l'adozione, a partire dal 1° Gennaio 2019, anche di un Piano di WELFARE AZIENDALE con risorse economiche incrementalmente rispetto a quelle già destinate alle premialità previste nell'ambito del PDR del proprio personale.

Il piano è rivolto alla creazione di un sistema che contribuisca a garantire un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia e che sia sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza.

A tal proposito ed al fine di incrementare la soddisfazione dei propri lavoratori, CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. ha varato un PIANO WELFARE, rivolto alla generalità di essi, fruibile mediante un "CREDITO WELFARE" caricato su piattaforma web personalizzata che consente ai lavoratori stessi la libera scelta di beni, servizi e prestazioni che saranno previsti dal detto Piano nei seguenti ambiti (a titolo esemplificativo e non esaustivo) : educazione e istruzione per i familiari - assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - buoni carburante e buoni acquisto - istruzione, ricreazione e assistenza sociale - previdenza complementare - etc.

Il "CREDITO WELFARE" per ciascun lavoratore a tempo pieno, con riproporzionamento per i lavoratori part-time, ammonterà ad € 500,00 lordi complessivi per tutta la durata del presente accordo che saranno riconosciuti ai lavoratori interessati come segue: € 200,00 lordi annuali relativamente all'esercizio 2019 e € 100,00 lordi annuali rispettivamente per ciascuno degli anni di durata del presente accordo 2020, 2021, e 2022. Il detto "CREDITO WELFARE" si somma ai valori previsti all' Art. 17, Sezione IV, Titolo IV, del vigente CCNL di Categoria a titolo di Strumenti di Welfare.

I valori del "CREDITO WELFARE" varranno per anno intero ed il riconoscimento del detto "CREDITO WELFARE", a carico di CAMOZZI AUTOMATION S.p.A., cesserà improrogabilmente alla scadenza del presente accordo e cioè al 31 Dicembre 2022. Per i rapporti di lavoro iniziati o cessati nell'anno di riferimento di ogni singola quota del detto "CREDITO WELFARE", la quota di "CREDITO WELFARE" di competenza dell'anno sarà erogata in dodicesimi, a tale effetto la frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà computata come mese intero.

La disponibilità del "CREDITO WELFARE" sarà attivata tramite apposita piattaforma informatica predisposta da CAMOZZI AUTOMATION S.p.A. e che sarà operativa prevedibilmente dal 30 Giugno 2019, a cui ogni singolo avente diritto potrà accedere attraverso id e password. Si specifica che non è in alcun modo possibile monetizzare il "CREDITO WELFARE".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MCH", "CW", "AP", "ag", "ALT", "637", and others.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Le Parti si incontreranno entro il mese di Giugno 2019 per normare convenzionalmente ulteriori casistiche, tipo e modalità di concessione del "CREDITO WELFARE" relativo al detto Piano di WELFARE AZIENDALE. Il predetto emolumento sarà comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR (sui quali, pertanto, il detto premio non verrà computato).

11. DECORRENZA E DURATA

Le Parti si danno atto che la presente intesa è stipulata con validità quadriennale (2019 – 2022) con scadenza al 31 Dicembre 2022 ed esaurisce ogni richiesta collettiva di natura economica in sede aziendale. Il presente accordo, le cui norme sono correlate ed inscindibili nel loro complesso, annulla e sostituisce la precedente intesa di natura economica, richiamata al punto A. della premessa ovvero l'Accordo del 23 Ottobre 2013, per le stesse materie di competenza.

Tutti gli atti contenuti nell'Accordo del 23 Ottobre 2013, ad eccezione di quelli riferiti al presente Verbale di Accordo, restano invariati e pienamente in vigore. Dopo il 31 Dicembre 2022, la presente intesa troverà applicazione fino alla sostituzione con un nuovo accordo, fatta salva la facoltà di disdetta da una delle Parti. In tale ipotesi, continuerà a trovare applicazione la presente intesa.

Il presente Verbale di Accordo sarà sottoposto al voto dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

Le Parti

Per la CAMOZZI AUTOMATION S.p.A.

Per la FIOM CGIL BRESCIA

Per la FIM CISL BRESCIA

Per la UIL UILM BRESCIA

Per la RSU della CAMOZZI AUTOMATION S.p.A.