

(P)TESI

~~VERBALE DI ACCORDO~~

Addì 28 giugno 2006 presso la CONFINDUSTRIA della Provincia di Chieti si sono incontrati:

- la Società TVA Spa, centro di lavoro Val di Sangro, nelle persone dei Sigg.ri Claudio e Carlo Lucantoni, assistiti dal Dott. Stefano Carotti e dal Dott. Marco Mogliesi, Consulenti della Società,
- e
- la FILT-CGIL presente la RSU

per discutere varie problematiche aziendali e procedere al rinnovo della contrattazione di II livello con validità triennale

PREMESSO

Che le parti hanno effettuato l'esame preventivo della situazione produttiva e delle prospettive aziendali;

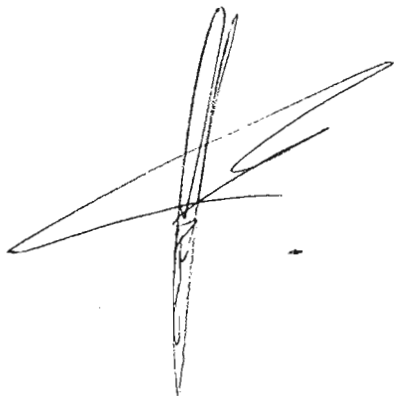
che condizione necessaria per continuare il servizio presso il committente SEVEL è il miglioramento della competitività ottenuta attraverso l'ottimizzazione dell'utilizzo di tutti i fattori produttivi, ivi compreso il fattore lavoro, e un necessario contenimento dei costi;

che si riconosce piena validità agli accordi vigenti in materia di costo del lavoro i quali stabiliscono benefici economici ai lavoratori derivanti da contratti integrativi che non devono costituire costi aggiuntivi per le aziende, ma al contrario scaturiscano e siano collegati ad incrementi di produttività, efficienza e miglioramenti della qualità del servizio;

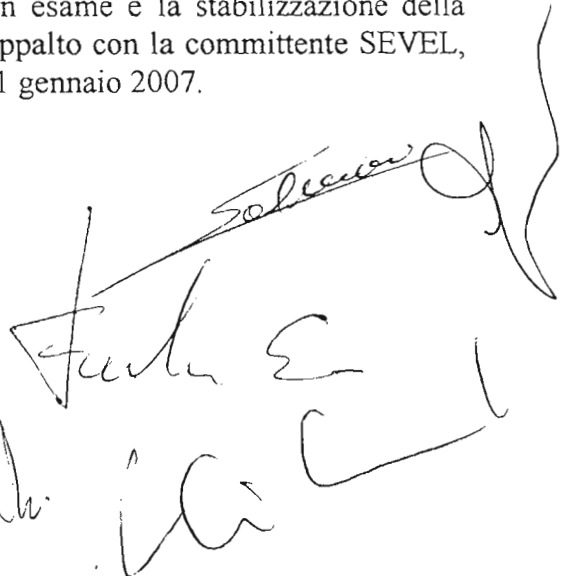
Tutto ciò premesso, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle norme vigenti, si concorda quanto segue:

PRODUTTIVITA'

Considerato che condizione necessaria per poter effettuare un corretto confronto per il rinnovo della contrattazione di II livello relativamente al Parametro in esame è la stabilizzazione della situazione produttiva ed organizzativa connessa ai rapporti di appalto con la committente SEVEL, si conviene di aggiornarsi, sempre per tale parametro, entro il 31 gennaio 2007.



Grimaldi



ASSENTEISMO - ASSIDUITA' / PRESENZA

1° componente

Fermo restando tutto quanto convenuto nell'Accordo del 30 aprile 2002 relativamente all'indicatore finalizzato alla riduzione dell'assenteismo, si concordano i seguenti obiettivi ed erogazioni collegate, tenendo conto che i nuovi obiettivi e le conseguenti ricadute salariali saranno valide dal 1° gennaio 2007 e fino al 31 dicembre 2009 :

| Obiettivo | Premio annuo | | |
|-----------|--------------|-------------|-------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 |
| 6% < 5% | Euro 130,00 | Euro 143,00 | Euro 157,00 |
| 5% < 4% | Euro 200,00 | Euro 220,00 | Euro 242,00 |
| 4% < 3% | Euro 280,00 | Euro 308,00 | Euro 338,00 |
| < 3% | Euro 330,00 | Euro 363,00 | Euro 399,00 |

La percentuale è da calcolare su un teorico di 250 giornate lavorabili/anno

Modalità di erogazione

La 1° componente del premio derivante dall'indicatore Assenteismo/Assiduità Presenza è corrisposta, proporzionalmente ai giorni di effettiva presenza al lavoro di ogni singolo dipendente, in una unica rata da corrisondersi nel mese di marzo dell'anno successivo all'anno di rilevazione, con riproporzionamento in funzione della presenza individuale come da successiva tabella:

| | |
|------------------------------------|--|
| assenteismo individuale fra 0 e 1% | Premio annuo collettivo maggiorato del 40% |
| assenteismo individuale fra 1 e 4% | Premio annuo collettivo maggiorato del 20% |
| assenteismo individuale fra 4 e 5% | Premio annuo collettivo maggiorato del 10% |
| assenteismo individuale fra 5 e 6% | Premio annuo collettivo al 100% |
| assenteismo individuale fra 6 e 7% | Premio annuo collettivo diminuito del 20% |
| assenteismo superiore al 7% | Premio annuo collettivo diminuito del 30% |

Sono equiparati ai giorni effettivamente lavorati:

Ferie, PIR, ROL, congedo matrimoniale, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro accaduti nonostante il rispetto delle procedure aziendali e/o delle norme di sicurezza, permessi donatori sangue e la convalescenza come da primo certificato rilasciato dal medico su indicazione dell'ente ospedaliero, *Legge 106, permessi elettorali*

Gli importi di cui sopra sono stati determinati calcolando e così comprendendo negli stessi l'incidenza di e su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge correnti e/o differiti, compreso il TFR.

Grimelli²

Fulvio

Solera

de J

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Le Parti si danno reciprocamente atto che, per quanto attiene la produttività e l'assenteismo, trattandosi di erogazioni salariali variabili, non pre determinabili nonché collegate ad obiettivi sono decontribuibili in base e nei limiti previsti dalla norme vigenti.

Tutti gli importi di cui sopra (premio di produttività + premio di Assenteismo/Assiduità Presenza 1° e 2° componente) sono stati determinati calcolando negli stessi l'incidenza di e su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge correnti e/o differiti compreso il TFR.

TICKET RESTAURANT

Si conferma quanto convenuto nel precedente Accordo del 30 aprile 2002.

ACCORDO ROL

Si conferma quanto convenuto nel precedente Accordo del 30 aprile 2002 come modificato ed integrato dal CCNL e dall'Accordo 7 luglio 2005.

LAVORO TERZO TURNO DOMENICA

Si conferma quanto previsto nell'Accordo del 30 aprile 2002.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di migliorare la produttività ed i processi di lavorazione le Parti procederanno a periodici incontri (di norma ogni quattro mesi), da effettuare durante l'orario di lavoro, per esaminare le varie problematiche connesse all'organizzazione del lavoro anche attraverso la individuazione di appositi gruppi di lavoro costituiti di volta in volta da un rappresentante aziendale e da un componente della RSU unitamente ad un lavoratore dell'area interessata.

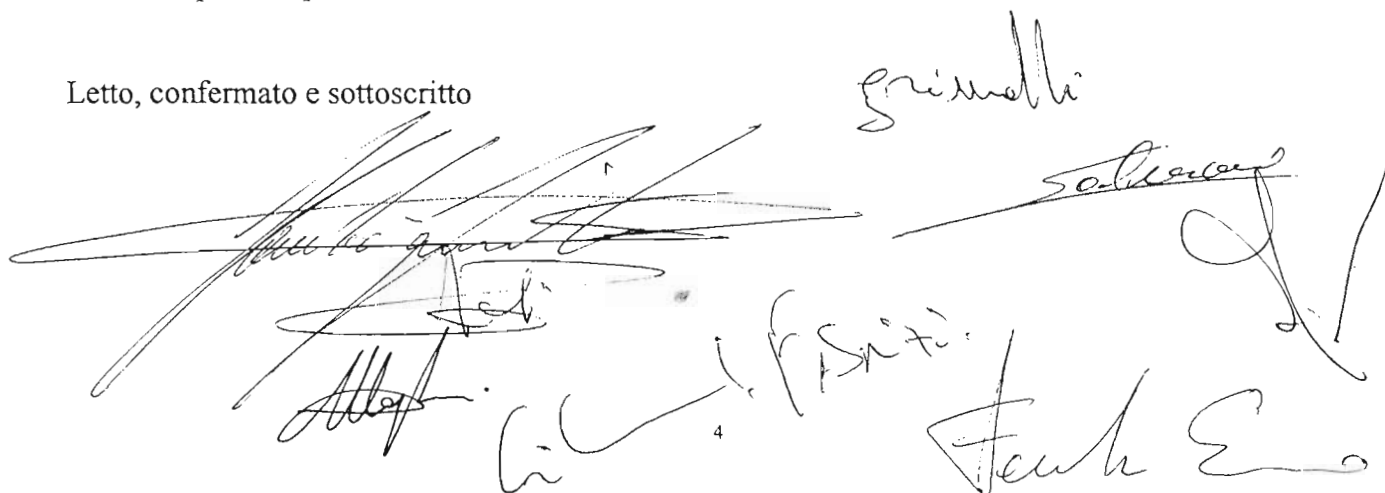
INAIL

L'Azienda si impegna ad attivare nel più breve tempo possibile la convenzione con l'Istituto per l'anticipo delle indennità di infortunio a carico Inail.

PREVENZIONE MALATTIE

L'Azienda, previa esibizione di idonea documentazione, rimborserà una volta all'anno il costo sostenuto per l'acquisto del vaccino anti influenzale.

Letto, confermato e sottoscritto

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top right, the name 'Grimaldi' is written in a cursive script. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to read. One signature appears to start with 'S...', another with 'A...', and another with 'F...'. There is also a signature that looks like 'F... E...'. The signatures are scattered across the bottom half of the page.