

VERBALE



Il giorno 21 del mese di settembre dell'anno 2011 presso la sede dell'Unione Industriali di Napoli si sono incontrati

La LEAR CORPORATION ITALIA a Socio Unico s.r.l., assistita dall'Unione Industriali di Napoli;

- la FIM CISL di Napoli
- la FIOM CGIL di Napoli
- la UILM UIL di Napoli
- la FISMIC di Napoli
- la RSU dello Stabilimento di Caivano

Le OO.SS., in riferimento al verbale di Accordo sottoscritto in pari data, presso la sede dell'Unione Industriali di Napoli, dichiarano che lo sottoporranno al Referendum dei lavoratori (art. 21 legge 300/70), da tenersi entro martedì 27 settembre p.v., e che lo stesso, pertanto, potrà ritenersi operativo a tutti gli effetti successivamente all'esito favorevole dello stesso.

Del che è verbale
Letto confermato e sottoscritto

Mario Napolitano
[Signature]
Giovanna Rosa
Mario Antonio
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

VERBALE DI ACCORDO



Il giorno 21 del mese di settembre dell'anno 2011 presso la sede dell'Unione Industriali di Napoli si sono incontrati

La LEAR CORPORATION ITALIA a Socio Unico s.r.l., assistita dall'Unione Industriali di Napoli;

la FIM CISL di Napoli
la FIOM CGIL di Napoli
la UILM UIL di Napoli
la FISMIC di Napoli
la RSU dello Stabilimento di Caivano

a seguito degli incontri, già tenuti il 30 giugno 2011, 13 luglio 2011 e 27 luglio 2011, per proseguire il confronto sulle azioni gestionali di efficientamento dello Stabilimento di Caivano.

Tali azioni di efficientamento si rendono indispensabili per garantire allo Stabilimento di Caivano della Lear Corporation Italia a Socio Unico srl, oltre la strategicità, la necessaria competitività richiesta dal committente e dal mercato, per consentire la fornitura dei sedili della "Nuova Panda".

Esse si sostanziano in tutto quanto convenuto nel presente Accordo e nel relativo allegato tecnico sull'organizzazione del lavoro - già oggetto di illustrazione tra le Parti - che l'azienda notificherà tempestivamente alle OO.SS..

In tale contesto, l'azienda intende realizzare il migliore adeguamento dei livelli occupazionali, con le professionalità adeguate e sperimentate, in stretta correlazione ai carichi di lavoro, compatibilmente all'attuale processo di riorganizzazione aziendale in atto ed alle scelte organizzative del committente.

In tal senso, le Parti hanno approfondito le tematiche seguenti:

- Semplificazione del corpus di accordi in essere, eliminando quanto derivante da norme e accordi del Gruppo Fiat non applicabile alla realtà organizzativa del Gruppo Lear e non in linea con quanto pattuito nel presente accordo.
- Presenza al lavoro (assenze per malattia, permessi previsti da legge e CCNL, garanzia di presenza al lavoro)
- Flessibilità del lavoro (numero e durata turni e straordinari)
- Utilizzo della mdo (pause di riposo, saturazione, orario mensa, fattori di riposo e metodologia di prevenzione del rischio)
- Garanzia del rispetto degli accordi

ed hanno convenuto quanto segue:

PRESENZA AL LAVORO

Le parti convengono che la presenza al lavoro dei dipendenti è condizione indispensabile per garantire il rispetto degli impegni di fornitura nei confronti del Cliente.

Il sistema di incentivazione della presenza al lavoro, già da anni applicato nei PDR aziendali, verrà modificato con lo scopo di premiare l'effettiva partecipazione al miglioramento delle performances aziendali e di scoraggiare comportamenti che possono arrecare nocimento al regolare svolgimento della attività lavorativa.

[Handwritten signatures and initials]



1. Il PDR totale (quota mensile e annuale) verrà erogato corrispondentemente all'indice di presenza individuale del dipendente. Tale indice è così definito:
 ore di presenza al lavoro/ore teoriche.
 Ore di presenza = ore di effettiva presenza al lavoro
 Ore teoriche = ore previste dal calendario al netto di ferie collettive e individuali, Par e eventuali ammortizzatori sociali
2. Inoltre una quota non inferiore al 30% dell'importo complessivo (sia della parte erogata mensilmente che annualmente) sarà erogata in base alla sola presenza.
3. Tale importo complessivo (30% del PDR totale + eventuali aumenti per riduzione assenteismo anno precedente) sarà erogato, in base alla presenza al lavoro considerando quali causali di assenza che riducono la presenza: (malattia breve, infortunio non sul lavoro, sciopero non proclamato, permessi elettorali e per direttivi e sindacali oltre i limiti dell'attuale fruizione annua, legge 104), per coloro che nell'anno solare:
 - Non supereranno il numero massimo di 3 assenze per gli eventi sopraccitati, immediatamente prima o dopo fine settimana di festività ferie o giorni di riposo settimanale
 - E non supereranno la media dell' assenteismo globale dello stabilimento

Le parti formalizzeranno i dettagli e le modalità di erogazione nel contesto di uno specifico accordo che verrà stipulato entro la fine del corrente anno.

ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati la mezz'ora retribuita per la refezione può essere collocata a fine turno.

La produzione di norma si realizzerà con l'utilizzo degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere e per 6 giorni la settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali.

L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, sarà articolata su 3 turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6,00 alle ore 14,00, con la mezz'ora retribuita per la refezione che potrà essere collocata dalle ore 13,30 alle ore 14,00;
- secondo turno dalle ore 14,00 alle ore 22,00, con la mezz'ora retribuita per la refezione che potrà essere collocata dalle ore 21,30 alle ore 22,00;
- terzo turno dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo, con la mezz'ora retribuita per la refezione che potrà essere collocata dalle ore 5,30 alle ore 6,00.
- Lo schema di orario prevede, a livello individuale, una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni. L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicata:

3° - 2° - 1°

Nella settimana a 4 giorni saranno fruiti 2 giorni consecutivi di riposo secondo il seguente schema:

- lunedì e martedì
ovvero
- mercoledì e giovedì
ovvero
- venerdì e sabato.

- Il 18° turno, cadente tra le ore 22,00 del sabato e le ore 6,00 del giorno successivo sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 Novembre e/o con una/due festività cadenti di domenica (sulla base del calendario annuo), con i permessi per i lavoratori operanti sul 3° turno maturati in relazione all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa (mezz'ora lavorata sul 3° turno con la relativa retribuzione accantonata per 16 turni notturni effettivamente lavorati pari a 8 ore) e con la fruizione di permessi annui retribuiti (P.A.R. previsti dal presente contratto collettivo) sino a concorrenza.
- Con il presente schema di turnazione le parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal D.L.gs.8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche e integrazioni in materia di riposi giornalieri e settimanali.
- L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) va dalle ore 8,00 alle ore 17,00, con un'ora di intervallo non retribuito.
- In connessione con l'avviamento e la salita produttiva e a fronte del graduale incremento dei fabbisogni di organico la Direzione aziendale potrà organizzare la produzione su 2 o 3 turni alternati di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì, con la mezz'ora per la refezione a fine turno per gli addetti alla produzione e collegati

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

- E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale come sopra disciplinato.
- Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 4, D.L.gs. 8 aprile 2003 n.66 viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.
- Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge.
- Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'azienda potrà far ricorso a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi, dando, di norma, preventiva informazione alla RSU.
- Nel caso dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla rotazione a 18 turni, il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno, già coperto da retribuzione secondo le modalità indicate nell'orario di lavoro o nelle giornate di riposo.
- L'azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.

Con accordo individuale tra azienda e lavoratore, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario, con le maggiorazioni del lavoro notturno; in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del 18° turno

- Il lavoro straordinario, nell'ambito delle 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive, tenuto conto del sistema articolato di pause collettive nell'arco del turno, durante la mezz'ora di intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo. In questo caso l'informazione preventiva alla R.S.U. e la comunicazione ai lavoratori del lavoro straordinario per esigenze produttive saranno effettuate con un preavviso minimo di 48 ore.
- Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.
- Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino delle ore 6,00 per ciascun gruppo lavorativo.

Sono confermate le attuali maggiorazioni in atto presso lo Stabilimento di Caivano.

Gli importi relativi alle suddette maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e, pertanto, non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento

[Handwritten signatures and initials]

economico relativo a tutti gli istituti contrattuali c/o legali, ivi compreso, tra questi ultimi, il trattamento di fine rapporto.



Fermo restando quanto previsto dal VI comma del presente articolo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

FERIE E FESTIVITÀ

Per la regolamentazione delle ferie e delle festività si fa riferimento a quanto definito nei ccni metalmeccanici

CLAUSOLA DI IMPEGNO ALL'OSSERVANZA DELL'ACCORDO

Questo accordo contiene clausole normative e obbligatorie che pertanto vincolano le parti al rispetto degli impegni assunti

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

(clausola di raffreddamento)

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato, in particolare, alla prevenzione dei conflitti.

Pertanto, in caso di vertenzialità, le Parti concordano un primo incontro in sede aziendale con la RSU, da tenersi entro 5 giorni dalla richiesta avanzata da una delle parti.

In caso di esito negativo del confronto, su richiesta di una delle Parti, ed entro 10 giorni dalla stessa, si terrà un incontro in sede territoriale, finalizzato alla risoluzione del conflitto.

Durante l'attivazione delle suddette procedure, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali sulle materie oggetto della vertenza.

VERIFICHE

Su richiesta di una delle Parti, si effettueranno incontri territoriali di verifica.

LEAR CORPORATION ITALIA A SOCIO UNICO SRI,
Stabilimento di Caivano

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UNIONE INDUSTRIALI DI NAPOLI

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

100.SS.
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]