

Contratto di Solidarietà

Il giorno 27 dicembre 2010 presso la sede dell'Associazione Industriali della Provincia di Vicenza si sono incontrati la società VILLAGA CALCE SPA in persona del legale rappresentante dott. Arrigo Piovan, assistito dal dott. Federico Bidinost di Confindustria Vicenza, la RSU assistita dalla Fillea CGIL nella persona di Antonio Toniolo.

L'Azienda, anche in occasione di precedenti incontri, ha confermato il difficile momento che sta attraversando con un pesante calo del fatturato del 2009 di quasi il 30% rispetto al 2008 e con un trend che si prospetta uguale anche per il corrente 2010 in rapporto al 2008.

Nel corso degli incontri è emerso che dalla situazione di cui sopra derivano nel breve-medio periodo esuberi di personale, sono state quindi cercate soluzioni che permettano di conseguire un riequilibrio economico con effetti a partire dal presente esercizio, anche se in piccola parte, per poi dispiegarsi nel futuro 2011.

A tal fine, esaminati gli strumenti di legge e di contratto idonei alla riduzione strutturale del costo del lavoro, secondo il principio di evitare riduzioni di personale, ridimensionando quindi la struttura aziendale per mantenere la presenza della stessa nel mercato attraverso un'equilibrata ed efficiente forza operativa,

si conviene e concorda il seguente **CONTRATTO DI SOLIDARIETA'**.

Dalle analisi effettuate, per riequilibrare il rapporto tra costo del lavoro e fatturato, l'azienda esprime la necessità di ridurre gli organici in misura di 12 unità.

Il CCNL applicato è quello della calce industria e si precisa quanto segue:

- Orario contrattuale medio settimanale ore 40;
- Divisore convenzionale mensile è pari a 175;
- Ore settimanali in eccedenza sarebbero $12 \times 40 = 480$ ore;
- Per ottenere un risultato equivalente bisogna ridurre l'orario nelle quantità sotto specificate.

K C
C. R.

Verificato quindi che le unità lavorative eccedenti alla data odierna sono quantificate in numero di 12 maestranze, le parti concordano, con decorrenza 27 dicembre 2010, e per la durata di 12 mesi, una riduzione dell'orario settimanale così articolata: Le parti dispongono che la riduzione di orario, pur essendo riferita sulla media delle ore lavorabili in sede settimanale potranno essere fruite su una ripartizione mensile assicurando comunque la

rotazione delle maestranze e accogliendo eventuali richieste connesse a particolari situazioni lavorative.

L'azienda nelle forme di legge (l.863/84, l.236/93 e da ultimo art. 19 – c. 11 – dl 185/2008 convertito nella L. 2/2009) farà richiesta a favore di tutti i lavoratori interessati alla riduzione d'orario il trattamento di integrazione salariale.

Tenuto conto dell'orario di lavoro a turni continuativi dei reparti produttivi; a copertura dei citati esuberi la riduzione avverrà, per tutte le maestranze, a giornate intere o a giornate ridotte, secondo schemi articolati dal lunedì al domenica, con eventuale compensazione all'interno della settimana/mese, in particolare:

normalmente i turnisti potranno svolgere l'orario seguente:

- n. 3/4 giorni a settimana a n. 8 ore/giorno con una media mensile di circa n. 28 ore/settimana;

normalmente gli addetti all'insaccaggio potranno svolgere l'orario seguente:

- n. 5 giorni a settimana a n. 4 ore/giorno con una media mensile di circa n. 20 ore/settimana.

La distribuzione dell'orario ridotto dovrà essere finalizzata al più razionale impiego delle forze, per non pregiudicare tutte le azioni poste in opera dalla direzione aziendale per il rilancio dell'Azienda, comunque nel rigoroso rispetto del CCNL di settore.

reparto	unita'	orario ccnl	ore riduzione	% r i d u z i o n e
insaccaggio	n. 3 FULL TIME	120	60	
	n. 1 PART TIME	30	15	
	totale	150	75	50,00
produzione/giornata/trasporti	n. 11 FULL TIME	440	220	
	totale	440	220	

CR.
PEC
gpc
no

				0
				0
manutenzioni	n. 6 FULL TIME	240	60	
				2
				5
				0
	totale	240	60	0
comandati altri stb.	n. 5 FULL TIME	200	0	
				0
				0
	totale	200	0	0
impiegati	n. 11 FULL TIME	440	110	
	N. 2 PART TIME	50	4	
				2
				3
				2
	totale	490	114	7
media complessiva		1520	469	3
				0
				8
				6

*E.R.
FC*

Il contratto di solidarietà, per quanto concerne gli aspetti normativi e retributivi, prevede che:

- 1) La retribuzione diretta sarà corrisposta per il numero di ore effettivamente svolto;
- 2) Le deroghe all'orario ridotto concordato per soddisfare eventuali esigenze temporanee di maggior lavoro verranno attuate con le seguenti modalità, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 5 c. 10 e 11, legge 236/93: la Direzione per ogni e qualsiasi modifica dell'orario di lavoro darà preventiva informazione ai dipendenti tramite comunicazione scritta da affiggersi nelle bacheche aziendali.
- 3) Per quanto riguarda tutti gli istituti di retribuzione indiretta, questi saranno riproporzionati secondo l'orario effettivamente svolto e pertanto all'azienda non deriverà da ciò oneri diretti/indiretti;

RT

4) Le eventuali ore prestate in più rispetto all'orario concordato, al di fuori del regime compensativo di cui sopra, sempre nei limiti delle 40 ore settimanali, dovranno essere preventivamente ed esplicitamente approvate dalla Direzione Aziendale e non daranno titolo alla corresponsione di alcuna maggiorazione per lavoro supplementare/straordinario, in quanto andranno a defalcare il monte ore in solidarietà.

Al presente contratto saranno interessate 39 maestranze dello stabilimento di VILLAGA (VI) per le quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro della calce.

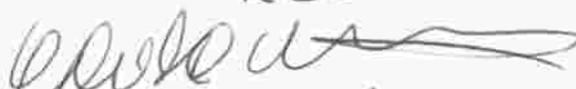
Si allega inoltre al presente verbale di accordo per contratto di solidarietà l'elenco di tutti i lavoratori interessati.

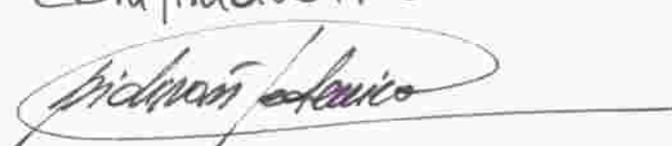
Su richiesta congiunta-disgiunta da parte di una delle due parti firmatarie le parti contraenti stabiliscono di incontrarsi almeno due volte nel corso di vigenza del contratto stesso per verifiche ed eventuali assestamenti del contratto di solidarietà, in particolare per fatti significativi quali dimissioni volontarie, trasformazioni part-time ecc., che contribuiscono a ridurre gli esuberanti e di conseguenza a decrementare il monte ore di integrazione salariale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato elenco.

Azienda


R50

Foro Calce

confindustria


00.55.
Ateneo