

Accordo quadro preliminare

In data 04 luglio 2016 si sono incontrati:

- la Direzione aziendale EATON di Bosconero Plant rappresentata da Fabio Di Nardo
- la Direzione aziendale EATON di Bosconero HQ e Torino HQ rappresentata da Vittoria Pizzarelli

e la RSU rispettivamente di:

- Bosconero Plant rappresentata da Fabrizio Mauro, Davide Traisci, Calogero Cipollina
- Bosconero HQ rappresentata da Silvio Boggio, Giuseppe Loiodice, Daniele Mauro
- Torino HQ rappresentata da Manuel Ruscigno

E hanno concordato quanto segue:

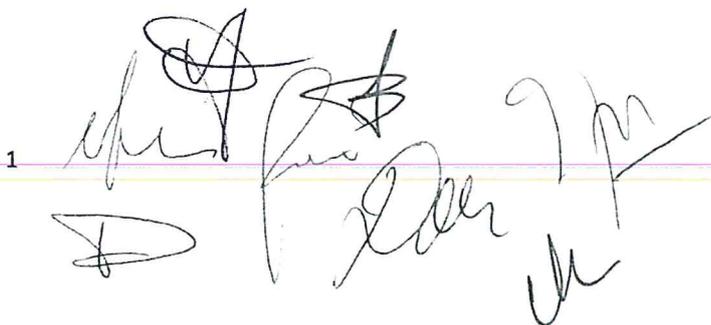
Nell'ambito delle piattaforme legate al rinnovo degli accordi integrativi delle predette sedi, le parti condividono in via preliminare le seguenti linee guida

- premio di risultato
- nuovo premio di produzione
- armonizzazione buste paga

1) PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono che il premio di risultato dovrà essere basato su somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione; gli indicatori di natura variabile devono essere misurabili e verificabili.

Tale nuovo premio avrà un valore nominale pari a 1000 €/anno e sarà calcolato annualmente dal 2017 ed erogato secondo logiche specifiche definite a livello di sito.

1 

Tale premio si dovrà basare su indicatori di natura variabile pertinenti all'attività dei singoli siti.

A regime verrà considerato un indicatore - soglia di pagamento legato alle specificità del sito.

Se tale indicatore verrà rispettato nei limiti da definire, ai fini del calcolo del pagamento effettivo a regime si utilizzeranno i medesimi parametri di calcolo ed erogazione del VPP Eaton; le parti si impegnano a valutare entro la firma degli accordi dei singoli siti le tabelle attuative e relativi parametri di calcolo per i singoli indicatori per un passaggio progressivo allo standard di regime valutando altresì l'applicazione progressiva degli stessi per la restante parte del 2016.

L'ammontare finale potrà essere impiegato su richiesta del lavoratore in servizi di welfare, nei limiti fiscalmente ammessi. Le parti definiranno le modalità di adesione negli accordi relativi ai singoli premi di risultato.

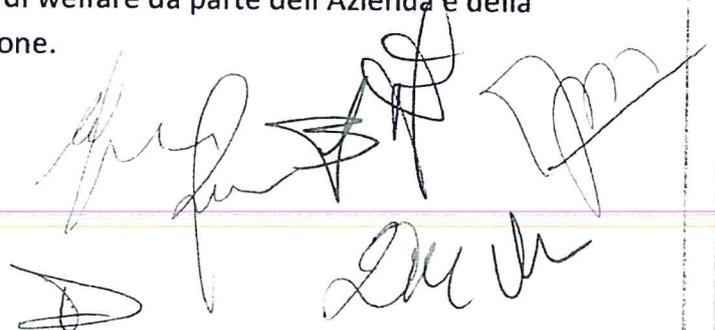
Tenuto conto della diversa struttura di costo d'impresa che tale libera scelta del lavoratore viene a determinare, si renderanno disponibili ulteriori risorse economiche che le parti potranno definire di impiegare in iniziative di welfare in misura premiale e non superiore a 200 €.

In caso di crisi temporanea o strutturale del mercato tale da intaccare i risultati aziendali (e.g. CIG), il premio potrà essere sospeso fino al termine della predetta congiuntura di mercato o fino al ripristino dei predetti risultati.

Infine, le parti si danno atto della necessità di monitorare periodicamente l'andamento degli indicatori relativi a suddetto premio.

2) PREMIO FISSO DI PRODUZIONE:

Al fine di massimizzare il potere di acquisto dei lavoratori e nel contempo ottimizzare i costi del lavoro, le parti si impegnano a valutare quanto segue: in luogo del Premio Produzione ex CCNL 94, del valore di 964,28 euro, per il solo anno 2017 verrà erogato un "Nuovo Premio Produzione" il cui importo verrà definito tra le parti in misura uguale o superiore entro il 31 ottobre 2016, stante le verifiche delle iniziative di welfare da parte dell'Azienda e della RSU, secondo un piano in via di definizione.



Al fine di diffondere e supportare in maniera ottimale il sistema del welfare in generale, l'Azienda si impegna a fornire tempestivamente la formazione adeguata alle RSU e ai lavoratori e a dare il supporto necessario ai dipendenti per l'utilizzo della piattaforma.

3) ARMONIZZAZIONE BUSTE PAGA

Al fine di semplificare ed armonizzare la struttura delle buste paga sui tre siti rappresentati, le parti si accordano sull'intenzione di accorpare le voci attuali di paga secondo l'attuale natura (testata o corpo) che verranno elencate nei singoli accordi per sito e secondo le attuali logiche di erogazione e congelarle per il personale in forza alla data del 31 agosto 2016.

Tali importi, infine, non saranno parte della retribuzione degli assunti a far data dal 1 settembre 2016.

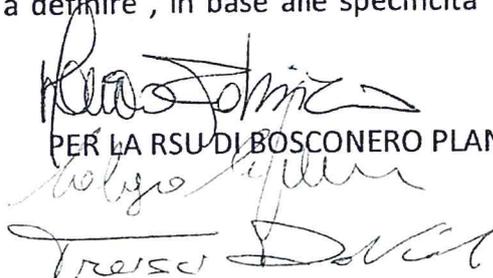
Le parti concordano che, quanto sopra riportato costituisce il perimetro di riferimento all'interno del quale si andranno a definire, in base alle specificità di ciascun sito, gli accordi relativi.

PER L'AZIENDA



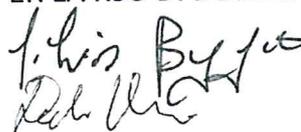
Vittorio Pinna

PER LA RSU DI BOSCONERO PLANT



Roberto De Vito

PER LA RSU DI BOSCONERO HQ



Roberto De Vito

PER LA RSU DI TORINO HQ



Roberto De Vito