

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

TRA

- LAIKA CARAVANS S.P.A., con sede in San Casciano in Val Di Pesa (FI), Via Certaldese 41/A, in rappresentata dall'Amministratore Delegato, Sig. Andre Miethe (in seguito, anche, la "Società" o "Laika") e dalla Responsabile dell'Ufficio Personale, Sig. Monica Rigacci;

E

- RSU Aziendale, Sigg.ri Marcello Giannetti, Andrea Gensini, Massi Stefano e Mirco Sarti, rappresentati da Iuri Campofiloni della FIOM/CGIL e Andrea Vermigli, Margherita De Caro, rappresentati da Flavia Capilli della FIM/CISL;

(queste ultime, di seguito, anche le "Organizzazioni Sindacali" e insieme alla Società, congiuntamente, le "Parti").

PREMESSE

- Laika, società operante nel settore manifatturiero del camper, situata nel territorio del Chianti Fiorentino, in base alle attuali esigenze di mercato sviluppatesi negli ultimi mesi del 2020, ha ravvisato la necessità di incrementare la propria capacità produttiva, sia in termini di veicoli annui fabbricati che di ampliamento della superficie produttiva. Per tale motivo, la Società prevede di effettuare importanti investimenti economici e finanziari (nell'ordine di 5/6 milioni di euro nell'esercizio in corso) e un piano articolato di sviluppo;
- Con tale obiettivo, il progetto di cui alla lettera a) si concretizzerà nei primi mesi dell'anno 2021;
- Tenuto conto dell'inevitabile incertezza connessa a tale importante e complesso progetto, del mercato altalenante proprio del settore e degli effetti generati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 in corso, al fine di gestire al meglio, sia la fase di avvio della nuova attività che del successivo piano di sviluppo, le Parti condividono la necessità di adottare un insieme di regole e strumenti atti a gestire e governare detti processi.
- L'inserimento di nuovo personale, contestualmente ad un percorso di stabilizzazione di parte di quello esistente, devono essere accompagnati dalla costruzione di un sistema di relazioni sindacali ed industriali che consentano di favorire la crescita occupazionale e produttiva del sito, bilanciando le esigenze di tutela del lavoro, con la necessità di mantenere un alto livello di efficienza e produttività aziendale, senza disperdere le professionalità formate.
Le Parti condividono un articolato sistema di relazioni industriali, legato ad un rapporto stretto con il Territorio tutto, e con le Istituzioni locali a tutti i livelli, anche in relazione alle esigenze connesse al Piano di sviluppo aziendale.
- Le Parti, preso atto della forte stagionalità che caratterizza la produzione aziendale e della complessità nell'attuazione del piano di sviluppo, intendono altresì definire regole e metodologie condivise, nel rispetto di contratti e leggi vigenti, per l'organizzazione del lavoro che garantiscano la necessaria flessibilità atta a far fronte sia alle esigenze del mercato, che all'

[Handwritten signatures]

implementazione e consolidamento della fase di sviluppo del nuovo piano produttivo;

- f) Le parti concordano che, nel particolare momento di crisi che la nostra Provincia sta vivendo, il piano di sviluppo presentato da Laika alle Istituzioni ed alle OO.SS., sia anche un'opportunità, di concreta e fattiva soluzione relativamente a vertenze attualmente esistenti nel Territorio, di importante rilevanza ed ancora senza soluzione.
- g) Relativamente al punto che precede, le Parti concordano di individuare nel bacino di lavoratori coinvolti nella vertenza della Bekaert di Figline Valdarno, una parte della platea dove attingere nuova forza lavoro. L'azione specifica è dovuta al combinato disposto di competenze e dote di incentivi, disponibili e non presenti in altre vertenze del Territorio.
- h) Viste le agevolazioni e le dotazioni economiche previste, ed attualmente ancora disponibili per gli anni 2020/2021, sia di carattere Ministeriale, Regionale, che quelle previste da Bekaert, come disciplinato dall'accordo del 23 dicembre 2019 e successive proroghe al punto D (titolo ricollocamento attivo), le Parti concordano che tali opportunità siano in parte utilizzate per una contrattazione economica di miglioramento delle condizioni del presente Accordo a favore di tutti i lavoratori Laika.

TANTO SOPRA PREMESSO E RITENUTO, LE PARTI SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

1. LE PREMESSE SONO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO

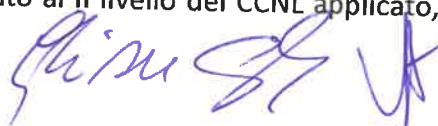
2. TIPOLOGIA DI CONTRATTI APPLICATI

Le Parti come già detto in premessa, in relazione agli impegni in tema di assunzioni a tempo indeterminato, di incremento occupazionale e di utilizzo sostenibile della flessibilità contrattuale, concordano che la Società, dalla firma del presente Accordo e per gli interi esercizi 2020/21 e 2021/22, necessiterà degli strumenti flessibili, messi a disposizione dalla Legge e dal CCNL applicato, che abbiano le dovute caratteristiche utili ad incrementare l'output della Società, anche durante l'avvio della nuova attività produttiva.

3. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - DETERMINATO E STABILIZZAZIONE DI PARTE DEGLI ATTUALI LAVORATORI FLESSIBILI

La Società si impegna ad assumere, entro l'esercizio in corso, un organico di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come segue:

3.a) Entro il mese di Gennaio 2021, numero 60 lavoratori provenienti dalla Bekaert e attualmente in CIGS per cessazione, che saranno inseriti per un periodo iniziale della durata di 2 mesi e comunque entro la scadenza dell'attuale CIGS di Bekaert, con distacco dalla CIGS, e fatto salvo nulla osta da parte della Bekaert, mediante contratto di lavoro a tempo determinato con inquadramento al II livello del CCNL applicato, che



sarà considerato come periodo di prova, e successiva assunzione a tempo indeterminato, con diritto al passaggio al III livello del CCNL dopo 18 mesi di anzianità aziendale, con il regime orario vigente in Laika e senza applicazione del periodo di prova.

Con l'inserimento di tali lavoratori la Bekaert erogherà le dotazioni economiche previste, ed attualmente ancora disponibili per gli anni 2020/2021, come disciplinato dall'Accordo Bekaert del 23 dicembre 2019 e successive proroghe.

3.b) Entro la metà del mese di Gennaio 2021, la stabilizzazione di 33 lavoratori attualmente in forza con contratto a tempo determinato e somministrati che vantino un'anzianità superiore a 24 mesi totali.

Ai fini dell'applicazione del precedente punto 3.a), Laika si impegna a selezionare i lavoratori da assumere fra l'intero organico dei lavoratori in forza a Bekaert (attualmente pari a circa 170) previo esame dei curricula vitae di ciascuno/a e previo colloquio attitudinale con ciascuno/a dei candidati prescelti.

A tal fine, le OO.SS. firmatarie del presente accordo, tramite le proprie RSU Bekaert, si adopereranno a dare ai lavoratori in oggetto le dovute informative e a raccogliere eventuali candidati e relativi CV da fornire a Laika.

I lavoratori saranno individuati da Laika a sua insindacabile discrezione, tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali, nel rispetto dei criteri di correttezza e buona fede e dell'ordine cronologico di maturazione dei requisiti per l'assunzione, fino al raggiungimento del numero complessivo di assunzioni rispettivamente previsto al precedente punto 3.a).

In caso di mancata conferma a tempo indeterminato di una parte dei lavoratori della Bekaert, la Società si impegna a riattivare l'iter di inserimento, di cui ai punti che precedono, fino al raggiungimento delle assunzioni a tempo indeterminato previste dal precedente punto 3.a).

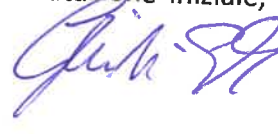
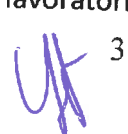
Al termine delle procedure di assunzione e di stabilizzazione di cui ai punti precedenti, la Società fornirà tempestivamente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo e alle RSU Laika, l'elenco nominativo dei lavoratori con la relativa mansione, e con la tipologia contrattuale applicata.

4. PERCORSO PER I FUTURI INSERIMENTI E ISTITUZIONE DEL BACINO

4.1 A decorrere dal 01-01-2021, limitatamente alla categoria degli operai e fatte salve eventuali diverse esigenze aziendali, la Società potrà assumere il personale mediante:

- a) contratti a tempo determinato Laika;
- b) contratti a tempo determinato LAIKA "stagionali" e comunque contratti nelle forme e nelle modalità previste dalle leggi vigenti;
- c) dandone periodica comunicazione alle RSU aziendali.

Sarà istituito un bacino dove, al superamento della prova di valutazione iniziale, i lavoratori

 3 





verranno inseriti in un percorso che preveda il diritto di precedenza sulle future assunzioni in funzione delle mansioni necessarie e tenuto conto dell'anzianità di bacino.
Tale percorso determinerà, al raggiungimento del 24° mese di anzianità in Laika, con qualsivoglia contratto, anche non continuativo, il diritto alla stabilizzazione a tempo indeterminato Laika.

4.2 Tutti i lavoratori saranno inquadrati al 2° livello del CCNL applicato, trascorsi 18 mesi di anzianità aziendale, anche non continuativa, gli stessi verranno inquadrati al 3° livello del CCNL applicato.

I lavoratori da inserire nel c.d. "percorso di stabilizzazione del bacino", ai sensi del presente articolo, saranno individuati tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, della mansione necessaria e dell'anzianità aziendale, e dopo valutazione con apposito periodo di prova della durata di 2 mesi dal primo inserimento in Laika.

Nel caso in cui, durante il periodo suindicato, esercizi 2020-2021 e 2021-2022, ad un lavoratore venga proposta l'assunzione a tempo indeterminato ed il lavoratore rinunci al lavoro, dovrà sottoscrivere specifica dichiarazione, affinché questo non comporti una situazione pregiudizievole per l'Azienda ed, automaticamente, sarà escluso dal bacino.

I lavoratori che accederanno al bacino, così come definito, previa firma di apposita documentazione sulla privacy e con l'assegnazione delle dovute credenziali, potranno visualizzare la graduatoria in qualsiasi momento.
Fatto salvo le eventuali verifiche di fattibilità su tale strumento che saranno valutate successivamente in apposito incontro sindacale.

5. GESTIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di dare completa attuazione alle misure di carattere organizzativo previste dal presente accordo e dal CCNL applicato, in maniera coerente con il rinnovato ciclo produttivo aziendale e con le esigenze del personale, le Parti concordano sull'applicazione delle seguenti condizioni:

a) I lavoratori addetti alle linee produttive, Linea 1, 2 e nuova linea 3, saranno organizzati secondo il presente orario:

a.1) Linea 1 e nuova linea 3 a giornata (in caso di turnazione sarà applicato quanto sotto previsto per la linea 2)

a.2) Linea 2 su turnazione avvicinata come previsto dal CCNL vigente, dal lunedì al venerdì con un aumento dell'indennità di turno dagli attuali 6 euro lordi, previsti nella contrattazione aziendale, a **10 Euro lordi per ogni turno.**

- a.3) Area Falegnameria su turnazione avvicendata su tre turni, come previsto dal CCNL, e con l'incremento dell'indennità di turno a **10 Euro lordi per ogni turno, oltre che l'incremento del 25% di maggiorazione, per ogni ora prestata nel terzo turno (cioè il turno notturno).**

A titolo esemplificativo e chiarificatorio:

- La maggiorazione del turno diurno sarà pari al 20% dalla 12esima ora successiva al primo ingresso del primo turno come definito dal CCNL in vigore.
- La maggiorazione per l'intero turno notturno sarà pari al 50%.

6. STRAORDINARI COMANDATI ESERCIZIO 2020/21 E 2021/2022

a. Le Parti, con l'intento di incrementare la capacità produttiva di Laika, per rispondere efficacemente alle richieste del mercato in questo specifico periodo e come strumento di ulteriore capacità di risposta alla variabilità del mercato, identificano nello "straordinario comando" lo strumento contrattuale idoneo al raggiungimento di questo obiettivo.

Lo svolgimento degli straordinari comandati ai sensi dell'art. 7 Sez. Tit. del CCNL vedranno coinvolte le aree della produzione (ivi incluse l'area logistica e del controllo qualità), nella misura massima di: 60 ore per l'esercizio 2020/2021 e 60 ore per l'esercizio 2021/2022 e comunque non più di 60 ore per anno solare.

b. Le ore di straordinario comandate di cui al punto che precede, saranno svolte nel rispetto delle Leggi vigenti e sarà applicato per tutte le **120** ore una maggiorazione aggiuntiva a quella contrattuale pari a **+ 25%**.

c. Nella bacheca aziendale sarà tempestivamente affisso, entro la fine del mese per il mese successivo, un avviso nel quale saranno indicati, in dettaglio, le aree interessate e, per ciascuna di essa, gli orari di ingresso, salvo emergenze che potrebbero essere dettate, ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo, da mancanza di materiale, situazione epidemiologica in corso ecc, che saranno affrontate in specifici incontri sindacali preventivi.

d. Il 2° turno smontante il venerdì pomeriggio e nel reparto falegnameria anche 3° turno di notte, non farà straordinario il sabato mattina successivo.

7. STAGIONALITÀ E PICCHI DI LAVORO

a. nell'ambito dello sviluppo comunicato, tenuto conto che l'attività produttiva in Laika, a seguito dell'ampliamento del numero di veicoli prodotti e dello sviluppo in atto, possa comportare, in determinati periodi dell'anno e per i prossimi due esercizi, variazioni significative di volumi e di aumento degli ordinativi.

b. Le Parti, a fronte di quanto precede, nonché del percorso di assunzione e di stabilizzazione dell'organico a tempo indeterminato e del modello di inserimento lavorativo ispirato a un utilizzo socialmente sostenibile della flessibilità contrattuale, si danno atto che sussistono le condizioni per individuare, per specifici, predefiniti e temporanei periodi lavorativi, dei picchi

   5 

di più intensa attività lavorativa cui non è possibile far fronte con l'organico ordinario.

c. Al riguardo le Parti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal CCNL (Sez. IV, Tit. I – "Costituzione, tipologie, luogo e modifiche del rapporto" – Art. 4 - lettera A) e dal D. Lgs. n. 81/2015, concordano che per i prossimi esercizi 2020-2021, 2021-2022 (2 esercizi) e a seguito delle variazioni ed implementazioni del mercato dovute al piano di sviluppo in allegato, sussista il requisito della stagionalità per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per i profili operai.

d. Il periodo identificato di maggior picco di produzione e quindi di stagionalità è Gennaio – Luglio, in considerazione del fatto che l'utilizzo del veicolo ricreazionale aumenta in tale periodo, ed in tale periodo si concentrano gli ordini.

e. La Società si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali, con un preavviso di almeno 1 mese, il periodo esatto in cui verrà attivato il periodo di stagionalità, che non potrà in ogni caso avere durata continuativa superiore a 6 mesi, così come previsto dal CCNL.

f. La durata di ciascun rapporto di lavoro instaurato ai sensi del presente articolo non potrà superare il periodo di 6 mesi complessivi, anche in caso di frazionamento, e dovrà avere inizio e fine all'interno del predetto periodo attivato di 6 mesi nella finestra Gennaio - Luglio (con possibile anticipazione di una settimana, in presenza di esigenze formative).

8. ORGANIZZAZIONE DELLA MENSA AZIENDALE

Le Parti concordano che, dal momento della riapertura della mensa aziendale ed alla luce dell'incremento della forza lavoro previsto, nonché nell'ambito temporale di validità del presente Accordo, l'Azienda si impegnerà ad effettuare l'ampliamento della mensa aziendale, in considerazione delle esigenze effettive del momento e valutando le opportunità sussistenti sempre nel momento.

Le parti concordano di incontrarsi nel mese di febbraio per fare il punto sul tema in oggetto.


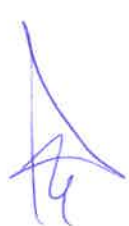

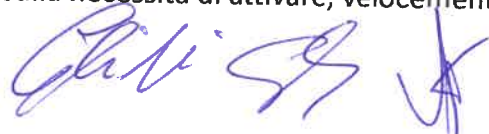
9. ORGANIZZAZIONE MOBILITÀ LAVORATORI

Le Parti condividono che la riorganizzazione in corso dell'area produttiva presso i siti di San Casciano e Tavarnelle Barberino, e/o direttamente gli stabilimenti adiacenti, necessitano di mezzo di trasporto pubblico, TPL, per collegare, *in primis*, ex stabilimento Bekaert di Figline Valdarno con lo stabilimento di Tavarnelle Barberino (line 3); nonché la possibilità di riattivare i due bus pubblici già precedentemente esistenti ante Covid (uno proveniente dalla zona del Fiorentino e l'altro proveniente dalla zona del Senese).

Quanto sopra non debba avere una ricaduta organizzativa ed economica sulla Laika e sui propri lavoratori.

Tutto ciò, anche in relazione ad un iter burocratico non riconducibile ai firmatari del presente Accordo.

In considerazione di quanto sopra, le Parti concordano sulla necessità di attivare, velocemente,




 6 

tavoli tecnici che, di concerto con le Istituzioni e le Amministrazioni locali, trovino soluzioni che rendano sostenibile il presente piano di sviluppo.

Per tale ragione, le Parti chiedono di attivare, dall'entrata in vigore del presente accordo un servizio di trasporto pubblico, TPL, per il diverso spostamento del personale aziendale, andata e ritorno, per i diversi siti aziendali e da parcheggi esterni a Laika.

I suddetti saranno identificati di concerto con le Amministrazioni locali di: Barberino Tavarnelle, San Casciano, Figline Incisa Valdarno e la regione Toscana

10. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

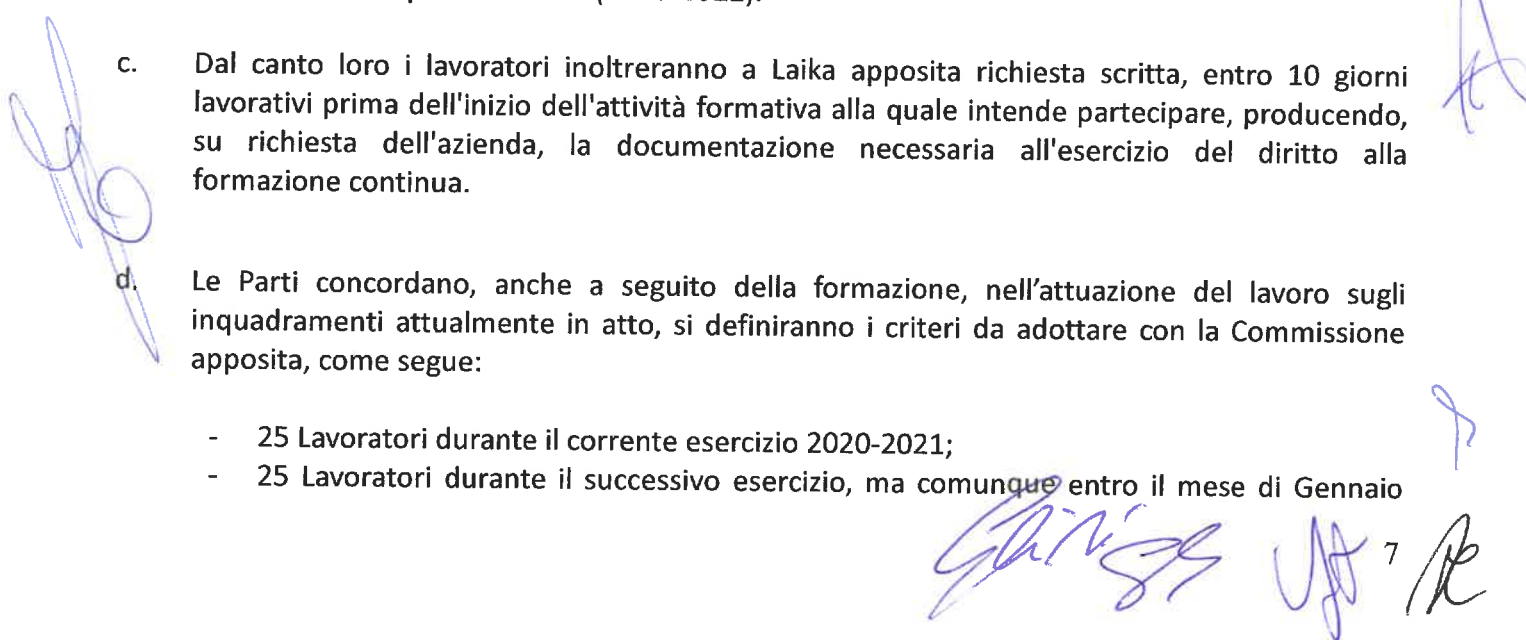
Le parti nello spirito di trovare soluzioni condivise e valorizzare le relazioni sindacali si impegnano a cominciare il confronto sul rinnovo dell'accordo di secondo livello prima della sua naturale scadenza prevista al 31 Luglio 2021.

11. VESTIARIO

Le Parti concordano la necessità di fornire, anche alla luce dei nuovi inserimenti, il rinnovo della fornitura del vestiario necessario a tutti i dipendenti laika, nei tempi necessari all'Azienda per la richiesta dei preventivi, ordini e fornitura.

12. FORMAZIONE CONTINUA PER IL TRIENNIO 2017-2019 E INQUADRAMENTI

- a. Le Parti convengono che le ore residue di formazione continua di cui all'art. 7, Sez. IV, Tit. VI, del CCNL, non fruite nel triennio 2017-2019, dovranno essere godute nel triennio in corso (2020-2022).
- b. A tal fine Laika, secondo modalità concordate con la R.S.U., darà tempestiva informazione ai lavoratori dei progetti formativi disponibili, utili al raggiungimento del monte ore del triennio 2017-2019 e di quello in corso (2020-2022).
- c. Dal canto loro i lavoratori inoltreranno a Laika apposita richiesta scritta, entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto alla formazione continua.
- d. Le Parti concordano, anche a seguito della formazione, nell'attuazione del lavoro sugli inquadramenti attualmente in atto, si definiranno i criteri da adottare con la Commissione apposita, come segue:
 - 25 Lavoratori durante il corrente esercizio 2020-2021;
 - 25 Lavoratori durante il successivo esercizio, ma comunque entro il mese di Gennaio



2022;

I successivi passaggi di livello saranno analizzati dall'Azienda di concerto con la Commissione di Inquadramento prevista dall'Accordo di II livello vigente nell'iter già avviato.

e. Per quanto qui non previsto, troveranno applicazione le disposizioni di cui al CCNL.

13. VALIDITÀ E DECORRENZA

13.1 IL PRESENTE ACCORDO DECORRERÀ SUBORDINATO ALL'APPROVAZIONE DEI LAVORATORI CON VOTO REFERENDARIO ED AVRÀ VALIDITÀ PER L'ESERCIZIO 2020/21 E 2021/22 SALVO EVENTUALI PROROGHE CHE DOVRANNO ESSERE SOTTOSCRITTE DALLE PARTI FIRMATARIE.

13.2 LA VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO E' SUBORDINATO AL PARERE POSITIVO DEGLI ORGANI COMPETENTI IN TEMA DI SALUTE, SICUREZZA ED IGIENE, AL QUALE SARA' SOTTOPOSTO DOPO APPROVAZIONE DAI LAVORATORI.

13.3 LA VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO NELLO SPECIFICO PUNTO 3.A) È SUBORDINATA ALL'EFFETTIVA CONCRETIZZAZIONE DEGLI INCENTIVI E/O STRUMENTI PUBBLICI E PRIVATI RICHIAMATI NEL PRESENTE ACCORDO.

LE PARTI FIRMATARIE

AZIENDA



RSU



OO.SS.

