

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DIPENDENTI CAREL INDUSTRIES S.P.A.

Il giorno 8 marzo 2022 presso la sede della società Carel Industries S.p.A. in Brugine via dell'Industria 11, si sono riuniti:

- la Direzione Aziendale Carel Industries S.p.A. rappresentata dai Sigg. Carlo Vanin, Stefania Venturato, Rachele Berlese, Luisa Viamo
e
- la FIOM-CGIL nella persona del Segretario Sig. Loris Scarpa
e
- la rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori e lavoratrici (RSU) nelle persone dei Sigg. Omar Aretino, Luana Bighetti, Cristina Carraro, Denis Comunian, Mattia Crivellaro, Chiara Frizzi, Claudio Gallochio

per esaminare congiuntamente il rinnovo del contratto integrativo aziendale del 11 aprile 2019 e successive integrazioni, in scadenza il 31 dicembre 2021.

Le parti convengono che il presente contratto sia un valido strumento per:

- migliorare complessivamente la soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici;
- migliorare la qualità del lavoro in azienda;
- migliorare la qualità della vita aziendale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Dopo ampio ed approfondito esame della materia in discussione sono state raggiunte le intese espresse nei seguenti capitoli:

CAPITOLO I – REGOLAMENTAZIONE NORMATIVA/SINDACALE/CONTRATTUALE
CAPITOLO II – REGOLAMENTAZIONE SOCIALE
CAPITOLO III – REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA
CAPITOLO IV – DICHIARAZIONI

CAPITOLO I

REGOLAMENTAZIONE NORMATIVA/SINDACALE/CONTRATTUALE

ART. 1 DISCIPLINA CONTRATTUALE

Il rapporto di lavoro dei dipendenti di Carel Industries S.p.A. è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori e per le lavoratrici addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e alla installazione di Impianti vigente ed è integrato dal presente contratto.

ART. 2 RELAZIONI SINDACALI ED INFORMAZIONE

Le parti stipulanti identificano come determinante l'accrescimento professionale dei dipendenti e individuano nello sviluppo delle risorse umane un'azione essenziale per consolidare e dare ulteriore spinta ad una politica partecipativa e trasparente. Per

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the representatives of the company and the union mentioned in the text above. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

sviluppare ed implementare l'attuale sistema di relazioni sindacali, finalizzato al confronto costruttivo e alla ricerca di soluzioni volte ad anticipare e risolvere i problemi, le parti si accordano per incontri periodici con cadenza trimestrale, o comunque su richiesta delle RSU o dell'azienda, al fine di esaminare la situazione economica ed occupazionale della stessa.

Tali incontri su richiesta di una delle parti potranno essere verbalizzati durante l'incontro.

L'azienda ai sensi del CCNL vigente articolo 9 Sez. I, condividerà con la RSU, per dati aggregati, il seguente sistema di informazioni, che verrà aggiornato periodicamente:

- fatturato corrente, fatturato periodo anno precedente, bilancio consolidato successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci, obiettivi di budget, successivamente all'approvazione da parte del consiglio di amministrazione;
- numero dipendenti, nuove assunzioni, scadenze contratti a tempo determinato e relative tipologie contrattuali (es. part-time e trasformazioni da full time a part-time, apprendisti, ecc.);
- evidenza dei passaggi di livello con suddivisione di genere;
- comuni di residenza;
- orario di lavoro, andamento straordinari suddivisi tra infrasettimanali e di sabato, con dettaglio degli straordinari in regime di quote esenti;
- composizione degli organici aziendali, "sociografia" (età media, titolo di studio, suddivisione di genere, inquadramento, ecc.);
- numero di ore di formazione effettuata con indicazione della tipologia e temi trattati, numero di dipendenti coinvolti per centro di costo e genere, con dettaglio della formazione obbligatoria, contrattuale e aziendale;
- andamento indicatori utili ai fini del calcolo del PdR;
- informativa sull'andamento borsistico dell'Azienda e relativi report pubblici, nel rispetto degli obblighi normativi previsti dal "codice corporate governance" (regolamento aziendale per le Società quotate) di Borsa Italiana e regolamenti Consob;
- numero lavoratori somministrati e staff leasing per reparto e scadenze contratti;
- tipologie contrattuali e numero di contratti stipulati per tipologia.

L'azienda illustrerà nel mese di maggio/giugno, dopo l'approvazione del bilancio e la pubblicazione della DNF (Dichiarazione Non Finanziaria), su richiesta delle Organizzazioni Sindacali i punti di interesse degli indicatori del benessere aziendale, di parità di genere, di salute e sicurezza e delle tematiche ambientali.

Al fine di garantire la migliore conoscibilità e diffusione delle informazioni aziendali, a partire dal mese di maggio 2022, l'azienda predisporrà un'apposita sala con opportuno corredo informatico (ad es. laptop e stampante), accessibile a tutti i dipendenti, secondo le modalità definite in un regolamento, destinata alla consultazione dell'intranet aziendale "We are CAREL" (ONEPLACE) e del sito CAREL.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the document. The signatures are stylized and vary in complexity, with some including initials or specific marks.

ART. 3 - NUOVE ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

L'Azienda si impegna a ricercare al proprio interno le figure professionali necessarie allo sviluppo dei propri organici, anche attraverso la stabilizzazione di contratti a tempo determinato e/o l'assunzione diretta di personale in somministrazione, anche su proposta delle RSU.

L'evidenza delle posizioni aperte oggetto di ricerca, saranno pubblicizzate attraverso i canali di comunicazione interni quali: job-posting, intranet, avvisi in bacheca, ecc..

In apposito incontro da svolgersi nei mesi di gennaio e luglio, l'azienda informerà le RSU sulle previsioni di future stabilizzazioni.

In caso di personale in somministrazione, l'Azienda entro 12 mesi dall'inizio della missione in somministrazione, valuterà l'assunzione diretta a tempo indeterminato; in caso di dipendenti assunti a tempo determinato, valuterà entro 12 mesi la trasformazione a tempo indeterminato.

Le parti si incontreranno per verificare criticità, possibili soluzioni ovvero eventuali stabilizzazioni, relative alle aree ove vi sia un'elevata concentrazione di lavoratori in somministrazione.

ART. 4 - FORMAZIONE

Le parti riconoscono l'importanza della formazione per la crescita professionale dei dipendenti e per mantenere alti i livelli di competitività, confermando il proprio costante impegno alla formazione professionale, che coinvolga tutti i dipendenti, con particolare riferimento a corsi specifici di formazione/addestramento connessi alle mansioni assegnate.

L'entrata in Azienda prevede un primo periodo di formazione attraverso l'affiancamento di colleghi e la partecipazione a eventuali corsi o seminari programmati.

In particolare, al personale inserito in area di produzione, la formazione sarà svolta in "training line" e on the job per almeno 40 ore.

Ciascun dipendente potrà richiedere direttamente, o per il tramite delle RSU, al proprio responsabile corsi e/o seminari specifici che saranno valutati dalla Direzione delle Risorse Umane. Le RSU potranno altresì richiedere all'Azienda appositi incontri per proporre programmi e/o interventi formativi "ad hoc" al fine di soddisfare lo sviluppo e la crescita di competenze e conoscenze necessarie allo svolgimento delle attività dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'azienda fornirà, su richiesta individuale del singolo lavoratore, tutte le informazioni relative alle proprie ore di formazione effettuate.

Annualmente o su richiesta di una delle parti in apposito incontro, l'Azienda fornirà alla RSU informazioni sul programma di formazione, inclusa quella finanziata, contrattuale e obbligatoria.

ART. 5 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In ottemperanza alle previsioni del CCNL 2021 l'Azienda ha riclassificato i lavoratori in forza secondo la tabella di comparazione fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità. La riclassificazione individua esattamente la corrispondenza tra le

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the representatives of the company and the RSU. The signatures are stylized and vary in length and complexity. One signature on the left is a large, sweeping loop. Another in the center has the initials 'RB' written above it. To the right, there are several smaller, more compact signatures, some with initials like 'M, L' and 'R' visible.

previgenti categorie e i nuovi livelli di inquadramento e non può di per sé comportare un inquadramento dei lavoratori in livelli diversi rispetto a quelli risultanti dall'applicazione della stessa.

Fermo quanto sopra, l'azienda conferma quindi il corretto inquadramento del personale e si dichiara disponibile a valutare congiuntamente alla RSU la corrispondenza degli inquadramenti professionali rispetto alle prestazioni svolte, di singoli lavoratori e lavoratrici che abbiano dato incarico alle RSU in tal senso.

In caso di richieste di adeguamento dell'inquadramento professionale, avanzate dalle RSU, l'azienda darà riscontro entro 30 giorni e comunque la discussione di merito dovrà concludersi nei 30 giorni successivi, dalla data del primo riscontro.

In caso di sostanziali modifiche all'organizzazione del lavoro alla luce del nuovo CCNL, le parti durante la vigenza del presente contratto individueranno i percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni introdotte.

In merito al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'Art. 7.4, Sez. I del CCNL, entro aprile dell'anno successivo al biennio di riferimento oppure entro il mese di presentazione del rapporto sulle pari opportunità, l'Azienda in apposito incontro ne darà illustrazione alle RSU.

Dopo 24 mesi complessivi di presenza in azienda, al lavoratore/lavoratrice che verrà stabilizzato/a con contratto a tempo indeterminato, sarà attribuita una categoria non inferiore a D2.

Il personale CAREL a cui venga affidato l'addestramento o tutoraggio (con esclusione delle attività di mero affiancamento operativo) di neo dipendenti o lavoratori in somministrazione, dovrà essere inquadrato almeno all'interno del campo di responsabilità C previsto dall'inquadramento del CCNL.

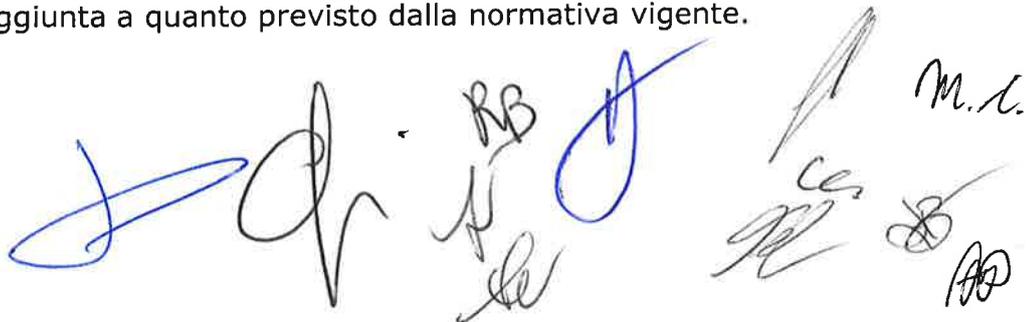
Le parti ritengono necessario specificare che tutte le discussioni inerenti all'inquadramento professionale dovranno sempre tener conto degli equilibri di genere al fine di garantire le pari opportunità.

ART. 6 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Le parti confermano che scopo primario è quello di garantire a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici un ambiente idoneo nel quale operare in sicurezza. A tal proposito, tutte le iniziative, previste dal CCNL, dalle Leggi vigenti e dalle Policy aziendali in essere, saranno oggetto di riunioni periodiche, anche su richiesta di una delle parti; a tal fine potranno essere previsti incontri formativi e/o audit periodici con l'obiettivo di verificare la qualità e la salubrità degli ambienti di lavoro.

Al fine di migliorare la vita lavorativa e/o gli ambienti di lavoro, l'azienda valuterà, anche su proposta di RSU e RLS, soluzioni di modifica dei processi produttivi e organizzativi di re-layout e nuovi interventi strutturali che dovessero interessare lo stabilimento produttivo e/o le diverse aree aziendali. Laddove verranno approvate tali modifiche, la Direzione Aziendale, prima dell'implementazione, coinvolgerà RSU e RLS.

Le Parti confermano con la sottoscrizione del presente Accordo, la possibilità di nomina di un ulteriore RLS, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente.



Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and include the initials 'RB' and 'M.L.'.

Si conferma che RLS e addetti alle squadre di emergenza, antincendio e primo soccorso (operai ed impiegati) indosseranno degli appositi indumenti o accessori identificativi al fine di garantire la loro immediata visibilità e riconoscibilità. A tal proposito negli uffici verranno identificate opportune e adeguate soluzioni (postazioni riconoscibili, cartellini o fasce).

Al personale di produzione al primo ingresso in azienda verrà fornito un indumento di riconoscimento da indossare fino al completamento del percorso di formazione previsto.

6.1 - Near miss e break formativi

Settimanalmente, l'azienda nelle figure di RSPP o HSE Manager, HR Business Partner, Plant Manager, Value Stream Manager e/o Production Supervisor e gli RLS si incontreranno per la discussione sulla gestione dei mancati infortuni/incidenti "Near Miss" e delle situazioni pericolose "Unsafe Conditions" accaduti nel corso della settimana che prevede:

- la definizione di "mancato infortunio" o "situazione pericolosa"
- la procedura di segnalazione dello stesso
- la gestione e la presa in carico della segnalazione e delle azioni attuate o da attuare in termini di:
 - classificazione degli interventi di "controllo del rischio"
 - campo di applicazione
 - registro di formazione per prevenire il ripetersi delle segnalazioni pervenute

Trimestralmente, RSPP o HSE Manager, HR Business Partner, Plant Manager, Value Stream Leader Elettronica e Meccanica e gli RLS si incontreranno per una valutazione degli eventi accaduti nel periodo, le azioni implementate e quelle programmate e lo stato di avanzamento delle risoluzioni. Inoltre verranno valutate eventuali esigenze informative/formative di addestramento da erogarsi mediante breaks formativi come riportato al successivo punto.

Le parti concordano sulla necessità che gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) partecipino a tutte le riunioni, al fine di confrontarsi e individuare assieme agli altri soggetti presenti all'incontro le possibili iniziative di risoluzione.

In tale occasione RLS e RSPP o HSE Manager valuteranno l'opportunità di attuare, a seguito delle segnalazioni esaminate, interventi di formazione/informazione (c.d. Break formativi) ed eventualmente definiranno il calendario e i contenuti dei Break formativi/informativi, della durata di massimo 20 minuti. Tale azione formativa, ove ritenuta necessaria, dovrà essere tempestiva rispetto alla segnalazione del Near Miss.

L'azienda provvederà ad aggiornare il processo CAREL Standard "Near Miss - Unsafe Conditions" prevedendo il coinvolgimento degli RLS.

Per rendere più efficace e tempestiva l'azione di prevenzione e tutela della Salute e Sicurezza nell'ambito lavorativo, eventuali segnalazioni degli RLS dovranno essere inviata all'HSE Manager e all'RSPP, discusse anche anticipatamente rispetto alle riunioni periodiche sopra riportate, e potranno essere messe in copia per conoscenza alla Direzione e alle Risorse Umane.



Questo articolo sostituisce quanto accordato nel verbale del 21 novembre 2017 allegato all'accordo aziendale dell'11 aprile 2019.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

La durata massima settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore, secondo le previsioni del CCNL vigente.

7.1 - Tipologie orari di lavoro attuati in Azienda

A. Orario di lavoro per lavoratori e lavoratrici a giornata

L'orario di lavoro settimanale dei dipendenti giornalieri è distribuito su 5 giorni dal lunedì al venerdì e così articolato:

	IMPIEGATI/QUADRI	OPERAI
Mattino	dalle ore 08:30 alle ore 12:30	dalle ore 08:00 alle ore 12:00
Pausa pranzo	dalle ore 12:30 alle ore 13:30	dalle ore 12:00 alle ore 13:30
Pomeriggio	dalle ore 13:30 alle ore 17:30	dalle ore 13:30 alle ore 17:30

B. Orario di lavoro per lavoratori e lavoratrici a giornata che operano in aree aziendali che necessitano di un presidio continuato

L'orario di lavoro settimanale dei dipendenti interessati (impiegati e quadri), dell'Area Services e Reception, è distribuito su 5 giorni dal lunedì al venerdì e così articolato:

Fasce orarie	dal lunedì al venerdì
A	dalle 08:00 alle ore 17:00
B	dalle 08:30 alle ore 17:30
C	dalle 09:00 alle ore 18:00

La pausa pranzo di una (1) ora è organizzata dagli addetti, nel rispetto delle fasce orarie specificate, garantendo la copertura del servizio.

I lavoratori addetti ruoteranno nelle suddette fasce orarie, organizzate dal Responsabile di Area e le rotazioni potranno essere riorganizzate trimestralmente.

Le parti danno atto che l'articolazione oraria del presente paragrafo non costituisce orario di lavoro a turni avvicendati.

Questo particolare regime di orario potrà essere modificato o esteso ad altre aree, previo confronto con la RSU.

C. Orario di lavoro per lavoratori e lavoratrici a turno

L'orario di lavoro settimanale dei dipendenti turnisti è distribuito in due turni di lavoro dal lunedì al venerdì, settimanalmente avvicendati, di regola così articolato:

	1° TURNO	2° TURNO
Orario previsto	dalle ore 06:00 alle ore 14:00	dalle ore 13:40 alle ore 21:40
Lavoro effettivo	dalle ore 06:00 alle ore 13:40	dalle ore 13:40 alle ore 19:00-19:30 dalle ore 19:30-20:00 alle ore 21:40
10' pausa	dalle ore 09:40 alle ore 09:50	



20' pausa	dalle ore 13:40 alle ore 14:00	
30' pausa		Nella fascia dalle 19:00 alle ore 20:00

D. Orario di lavoro lavoratori e lavoratrici a *turno con orario ridotto*

Qualora le parti, in apposito incontro, ravvisassero un periodo di rallentamento dell'attività produttiva, derivante da una riduzione degli ordini di lavoro, si potrà utilizzare la presente modalità di gestione a turno con orario ridotto.

La variazione dell'orario di lavoro dovrà essere comunicata ai lavoratori e alle lavoratrici con un preavviso minimo di una settimana di calendario.

L'orario di lavoro a *turno ridotto*, distribuito in due turni di lavoro settimanalmente avvicendati, sarà così articolato:

	1° TURNO	2° TURNO
Orario previsto	dalle ore 06:00 alle ore 14:00	dalle ore 13:10 alle ore 21:10
Lavoro effettivo	dalle ore 06:00 alle ore 13:10	dalle ore 13:10 alle ore 20:20
10' pausa	dalle ore 09:40 alle ore 09:50	dalle ore 18:00 alle ore 18:10
20' pausa	dalle ore 13:10 alle ore 13:30	dalle ore 20:20 alle ore 20:40
Par+permessi c/azienda	dalle ore 13:30 alle ore 14:00	dalle ore 20:40 alle ore 21:10

Con questa tipologia di orario le ore di P.A.R. residue a disposizione di ogni singolo lavoratore corrisponderanno a 32 ore annuali, in quanto verranno utilizzate 72 ore di P.A.R. al fine del completamento dell'orario di lavoro del 1° turno e del 2° turno (rispettivamente fino alle 14:00 e fino alle 21:10).

Resta inteso che a completamento del regolare orario di lavoro giornaliero (pari ad 8 ore), concorreranno ulteriori ore di permesso a carico dell'azienda.

Qualora ci fossero lavoratori con ore di PAR in negativo, le Parti concorderanno le modalità di attuazione del presente orario.

ART. 8 - PAUSE INTERMEDIE AZIENDALI

Sono concordate due pause giornaliere, una al mattino e una al pomeriggio, della durata massima di 10 minuti ciascuna, nella seguente suddivisione:

operai con orario giornaliero	pausa al mattino: 9:40 - 9:50
	pausa al pomeriggio: 15:50 - 16:00
impiegati - quadri	pausa al mattino: 9:50 - 10:00
	pausa al pomeriggio: 15:50 - 16:00

Le predette pause assorbono n. 12 ore forfettarie di P.A.R. previste dal CCNL (ROL + festività soppresse). Pertanto i P.A.R. residui a disposizione di ogni lavoratore/lavoratrice corrispondono a 92 ore all'anno.

ART. 9 - PAUSA CONTRATTUALE

Le parti concordano che per il personale turnista la pausa per la consumazione del pasto di 30 minuti prevista dal vigente CCNL, è così disciplinata:

turno del mattino	pausa 9:40 - 9:50 / 13:40 - 14:00
turno del pomeriggio	pausa collocata tra le ore 19:00 e le ore 20:00

Sono riconosciuti 10 minuti ai turnisti della sera, in aggiunta alla pausa contrattuale di 30 minuti, per consentire lo spostamento dalle linee di produzione al locale mensa e ritorno.

La pausa spetta nelle ore di presenza in azienda, a condizione che il lavoratore effettui almeno 6 ore di prestazione lavorativa effettiva.

Nel turno del mattino, in caso di presenza effettiva in azienda inferiore alle 6 ore, sarà considerata l'assenza fino alle ore 14:00.

Le predette pause non concorrono all'utilizzo dei P.A.R., che pertanto risultano essere pari a n. 104 ore all'anno.

ART. 10 - LAVORO NOTTURNO

In coerenza con quanto previsto dal CCNL, in CAREL, con gli attuali regimi d'orario, il lavoro notturno decorre dalle ore 18:00.

La percentuale di maggiorazione retribuita è specificata all' ART. 23.

Al momento della stipula del presente accordo non è previsto il terzo turno di lavoro. Nell'eventualità che l'azienda ritenga necessario adottare un terzo turno, lo stesso sarà trattato alle medesime condizioni di quelle previste agli articoli 7 (lettera C), al presente ART. 10 e al successivo ART. 23.

ART. 11 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è disciplinato dal CCNL e viene integrato dai seguenti punti:

- Nel caso in cui l'Azienda preveda prestazioni di lavoro straordinario al sabato in regime di "quote esenti" ne darà informazione alle RSU in apposito incontro, da tenersi prima della comunicazione ai lavoratori e alle lavoratrici.
- Le Parti convengono che nei casi in cui l'Azienda disponga in regime di "quote esenti" di prestazioni di lavoro straordinario al sabato, che coinvolga gruppi omogenei di lavoratori e lavoratrici e/o interi reparti, fatti salvi i casi di urgenza, ne darà notizia ai lavoratori interessati con un preavviso almeno di una settimana di calendario.



• Le Parti concordano che le prestazioni in regime di "quote esenti" (si vedano CCNL artt. 5 e 7, Sez. IV, Titolo III "Orario di Lavoro") nella giornata di sabato avranno la seguente regolamentazione:

- Per i lavoratori e le lavoratrici addetti a turni avvicendati si concordano massimo n. 12 sabati con orario effettivo di lavoro dalle ore 06:00 alle ore 12:00, con riconoscimento della pausa contrattuale di 10 minuti, come da ART. 9, senza il riconoscimento della mezz'ora retribuita.
- I lavoratori e le lavoratrici che svolgono un orario di lavoro part-time, avranno la facoltà di astenersi dalla prestazione di lavoro straordinario in regime di "quote esenti" o dal rendere prestazioni di lavoro supplementare nella giornata di sabato.
- I lavoratori e le lavoratrici che hanno pianificato un periodo di ferie/ PAR precedentemente all'attivazione dello straordinario in regime di "quote esenti", avranno la facoltà di astenersi dalla prestazione.

Non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario se non preventivamente richieste e/o autorizzate dal proprio responsabile o dalla Direzione Aziendale.

Le maggiorazioni retributive legate alle prestazioni di lavoro straordinario sono specificate all' ART. 22.

ART. 12 - FLESSIBILITA' GIORNALIERA E SETTIMANALE

In coerenza con le esigenze individuali, ma anche tecniche ed organizzative, è prevista la possibilità di un orario di lavoro flessibile per tutto il personale con qualifica di *Impiegato* e *Quadro*, ivi compresi gli *apprendisti impiegati*, che effettuano lavoro a giornata, di seguito descritta:

12.1 - Flessibilità giornaliera

La flessibilità giornaliera si articola nel seguente modo:

- flessibilità di ingresso al mattino dalle ore 08:00 e fino alle ore 09:00;
- flessibilità nell'orario di pausa pranzo dalle ore 12:00 alle ore 14:00, fermo restando la durata della pausa fissata in una (1) ora;
- il recupero della flessibilità giornaliera usufruita sia all'entrata del mattino e/o all'entrata del pomeriggio deve essere effettuato alla fine della stessa giornata lavorativa, tenendo conto dei minuti di flessibilità utilizzati;
- non è consentito il recupero della flessibilità durante la pausa pranzo, salvo quanto previsto nel paragrafo 12.3.

12.2 - Flessibilità settimanale

La flessibilità settimanale si articola nel seguente modo:

- garantire un minimo di 7 ore/giorno di lavoro;
- possibilità di recuperare al massimo 1 ora/giorno;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature in blue ink. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'RB' and another that looks like 'M.L.'. On the far right, there are more initials, including 'C.C.' and a signature that looks like 'M.L.'.

- garantire un totale di 40 ore/settimana di lavoro, salvo quanto previsto dalla regolamentazione di cui all'Art. 13.

Al termine della settimana, in caso di mancato recupero della flessibilità giornaliera (disciplinata al paragrafo 12.1), i minuti complessivi di flessibilità non recuperati, verranno imputati a PAR (disciplinati all'art. 15.2).

12.3 - Flessibilità nelle aree aziendali che necessitano di presidio continuato

Gli impiegati addetti all'area Services e Reception, che effettuano un orario di lavoro a giornata e su precise fasce orarie (vedi Art. 7 - lettera B), potranno usufruire di una flessibilità giornaliera articolata nel seguente modo:

- 30 minuti di flessibilità in ingresso al mattino e alla pausa pranzo, in ciascuna fascia oraria. Anche per questa tipologia di flessibilità, sono applicate le regole del recupero di flessibilità giornaliera e settimanale di cui agli Art.12.1 e 12.2.

Gli operai addetti a specifiche aree aziendali (QLI e riparatori), che effettuano un orario di lavoro a giornata (vedi Art. 7 - lettera A), potranno usufruire di una flessibilità giornaliera articolata nel seguente modo:

- 15 minuti di flessibilità in ingresso al mattino, dalle ore 08:00 alle ore 08:15. Per questa tipologia di flessibilità il recupero potrà essere effettuato esclusivamente nella giornata, anche durante la pausa per il pranzo. In caso di mancato recupero i minuti saranno imputati a PAR.

ART. 13 - FRUIZIONE OBBLIGATORIA P.A.R

Per tutto il personale a tempo pieno con la qualifica di *Impiegato* e *Quadro*, ivi compresi gli *apprendisti impiegati*, che presentino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento un residuo PAR superiore alle 40 ore, è prevista la fruizione obbligatoria di 4 (quattro) ore di P.A.R. al mese, con esclusione dei mesi di agosto e dicembre. Si concorda tra le parti che, in caso di mancata fruizione secondo la presente disciplina, tali ore saranno retribuite.

ART. 14 - PART-TIME

Le parti stipulanti convengono sul principio che il rapporto di lavoro a tempo parziale è allo stesso tempo uno strumento rispondente alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici e funzionale alla flessibilità dell'organizzazione aziendale.

Per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si stabilisce che la percentuale prevista dal CCNL vigente è incrementata del 3% fino al limite massimo del 7% di tutto il personale in servizio a tempo pieno, con esclusione dei dirigenti.

Rimangono inalterate modalità e casistiche di richiesta previste dal CCNL vigente.

Handwritten signatures in blue and black ink, including initials 'BB' and 'C.'.

Alle modalità e casistiche di richiesta previste dal CCNL vigente si aggiungono, sempre nel limite massimo del 7% del personale in forza a tempo pieno (esclusi i dirigenti):

- a. le lavoratrici al rientro dalla maternità;
- b. lavoratrici e lavoratori affetti, o con familiari affetti, da patologie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- c. lavoratrici e lavoratori che abbiano una previsione di pensionamento nei successivi 24 mesi. A tal fine, saranno valutate le richieste accompagnate da opportuna certificazione.

Il part time al rientro dalla maternità normalmente sarà accolto per una durata annuale, eventualmente rinnovabile per ulteriori 12 mesi fino ad un massimo di 36 mesi.

Il part-time può essere richiesto secondo i seguenti regimi:

- 50% dell'orario settimanale, articolato in 4 ore giornaliere per 5 giorni senza pausa per la consumazione del pasto;
- 75% dell'orario settimanale, articolato in 6 ore giornaliere per 5 giorni. In questa tipologia di orario, per il personale con la qualifica di Impiegato e Quadro ivi compresi gli apprendisti impiegati, è prevista la possibilità di effettuare la pausa per la consumazione del pasto, a scelta del/della dipendente, tra mezz'ora o un'ora.

ART. 15 - FERIE, P.A.R., CHIUSURE COLLETTIVE

15.1 - Ferie

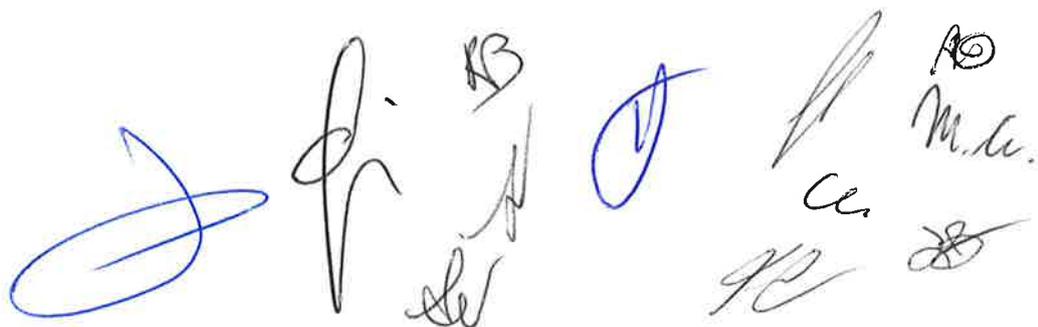
In apposito incontro, da tenersi entro il mese di Gennaio di ciascun anno, l'azienda comunicherà alle RSU il calendario delle chiusure collettive.

La RSU potrà in tale sede proporre modifiche e/o ulteriori giornate/ periodi di chiusura collettiva (anche per singole linee produttive) rispetto a quanto comunicato dall'Azienda.

In caso di ferie a scorrimento, le due settimane continuative saranno godute da maggio a settembre, mentre in caso di chiusura collettiva parziale le ferie saranno godute a cavallo della settimana di chiusura aziendale o altro periodo richiesto dal dipendente. Una terza settimana potrà essere goduta durante tutto l'anno, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

Il personale impegnato nelle operazioni d'inventario durante le festività di fine anno (quarta settimana di ferie), potrà eventualmente pianificare le ferie non usufruite in tale occasione, nei primi giorni del mese di gennaio o comunque entro il mese di aprile e comunque compatibilmente con le ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Fermo quanto previsto dal vigente CCNL, in caso di contrazione di attività e secondo quanto disciplinato dal secondo paragrafo del presente articolo, le rimanenti ferie, non utilizzate collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore, e nell'eventualità non vengano fruite entro l'anno di maturazione, potranno essere godute fino alla cessazione del rapporto di lavoro e sempre in quella data verrà monetizzato l'eventuale monte ore residuo.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature with the initials 'KB' above it, a signature with a large 'V' or similar mark, and a signature with the initials 'Ca' below it. To the far right, there are several other initials and signatures, including one with 'AD' above it and another with 'M.L.' above it.

Ciascun dipendente, entro la metà del mese di febbraio, presenterà la programmazione individuale, nell'ambito del piano ferie aziendale, comunicandola al proprio responsabile attraverso i canali aziendali preposti. L'approvazione dovrà avvenire entro la metà del mese di marzo.

Le ferie possono essere godute anche a mezze giornate.

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL vigente, la giornata riferita al 4 novembre sarà considerata una giornata di ferie a tutti gli effetti.

L'azienda comunicherà alle agenzie di somministrazione il calendario ferie, affinché i lavoratori in somministrazione possano godere dei periodi di ferie contrattualmente previsti.

Per le lavoratrici e i lavoratori somministrati presenti in azienda dai 3 ai 12 mesi potrà essere garantita la fruizione di almeno una settimana di ferie; per le lavoratrici e i lavoratori somministrati presenti da oltre 12 mesi la fruizione potrà essere di almeno due settimane.

15.2 - Permessi Anni Retribuiti - P.A.R.

I P.A.R. possono essere utilizzati anche a mezze giornate e/o ad ore e/o a mezz'ora.

I PAR eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione che risultino ancora accantonati al 31 dicembre di ogni anno, verranno liquidati e monetizzati decorsi 30 mesi dalla maturazione, eccezion fatta per le lavoratrici ed i lavoratori che decidessero di utilizzare tali permessi per la banca ore solidale di cui all'ART. 17 o ai fini dell'anticipo pensionistico di cui all'ART. 18.

In caso di visite mediche, terapie o altre richieste per motivi sanitari propri o dei familiari entro il secondo grado, il lavoratore/ lavoratrice potrà assentarsi dal luogo di lavoro previo preavviso di 48 ore, fatti salvi i casi di comprovata urgenza. Tale possibilità, debitamente certificata, anche successivamente all'assenza, non rientra nelle limitazioni previste allo stesso Titolo dal CCNL Art. 5, Titolo III, Sez. IV.

Si precisa che il sistema informatizzato di fabbrica verrà programmato affinché le lavoratrici e i lavoratori possano selezionare distintamente le ferie, i PAR e le diverse causali previste nell'accordo e dalla prassi in essere.

15.3 - Permessi Retribuiti Aggiuntivi

Con effetto dal 1° gennaio 2022, ciascun lavoratore, a condizione che alla data della richiesta abbia un residuo P.A.R. (arretrati anno precedente) uguale a 0 ore, potrà usufruire fino a n. 8 ore di Permesso Retribuito, godendone anche a singole ore, per assenze, debitamente certificate, per ragioni di carattere medico-sanitario (per sé e/o per i familiari a carico), per ragioni di carattere sociale, volontariato, lutto per familiari oltre il 2° grado di parentela, anche affini.



ART. 16 - MISSIONI PER SERVIZIO (TRASFERTE) - REGOLAMENTAZIONE

Si definisce "viaggio di lavoro" lo spostamento di un dipendente dalla sede abituale di lavoro ad altro luogo per necessità operative affidategli dall'Azienda. Ogni viaggio di lavoro richiede obbligatoriamente un'autorizzazione e può consistere in una singola missione o in più missioni pianificate e programmate in un arco di tempo predefinito.

Si considerano giorni di missione, quelli effettivi di lavoro impegnati dall'Azienda per necessità di servizio e di trasferimento.

Ogni missione deve essere preventivamente autorizzata dal proprio responsabile, con precisi obiettivi di servizio.

L'orario di inizio e di fine della missione lavorativa dovrà rientrare nei limiti previsti dalla normativa vigente per il riposo giornaliero, in caso contrario dovranno essere previste eventuali ore di riposo compensativo.

Al dipendente comandato in missione saranno rimborsate le spese sostenute, come previsto dalla prassi aziendale e nel rispetto delle disposizioni fiscali vigenti.

Nel caso si prevedano spese uguali o superiori a Euro 100,00 verrà rilasciato un anticipo, su richiesta del dipendente.

L'utilizzo dei mezzi propri, per gli spostamenti, è subordinato all'impossibilità di usufruire degli automezzi messi a disposizione dell'Azienda, previa autorizzazione.

ART. 17 - BANCA ORE SOLIDALE

Le parti concordano che l'istituto della banca ore solidale sia uno strumento attraverso il quale le lavoratrici e i lavoratori possono cedere gratuitamente ferie e PAR a colleghi per necessità di salute proprie o di familiari.

A tal proposito le parti hanno regolamentato l'istituto della banca ore solidale da adottare in sede aziendale, disciplinando i criteri di applicazione e la modulistica da adottare nel regolamento. Eventuali modifiche al regolamento saranno discusse tra le parti.

ART. 18 - ANTICIPO PENSIONISTICO

Le parti concordano sulle seguenti modalità di accompagnamento all'uscita dal lavoro per quiescenza.

Le lavoratrici e i lavoratori, che abbiano una prospettiva pensionistica nei successivi 24 mesi, potranno chiedere:

- a) part time, così come regolamentato all'ART. 14;
- b) possibilità di utilizzare i Permessi Annui Retribuiti (PAR) accantonati;
- c) eventuali altri strumenti accordati tra le parti.



ART. 19 - UFFICI

Nella ricerca di un continuo miglioramento delle condizioni di vivibilità all'interno dei locali aziendali in particolare delle aree "open space", l'Azienda si impegna a garantire l'adozione di soluzioni tecniche ed ergonomiche volte ad assicurare che la salute e l'operatività dei lavoratori non siano negativamente influenzate da situazioni ambientali (rumorosità, clima, distrazioni, etc...).

Le lavoratrici e i lavoratori a tal proposito potranno segnalare secondo le procedure previste per i near miss particolari difficoltà e/o criticità.

ART. 20 - LAVORO AGILE/IBRIDO

Le parti si incontreranno una volta all'anno, o su richiesta delle RSU, per esaminare l'andamento e/o l'utilizzo del lavoro agile o ibrido in azienda.

CAPITOLO II REGOLAMENTAZIONE SOCIALE

ART. 21 POLITICHE SOCIALI E DI WELFARE

21.1 - Nascita figlio/a

Nel caso di nascita di un figlio/a, o in caso di adozione o affidamento, in aggiunta ai giorni previsti dalla normativa vigente in tema di congedi parentali, vengono riconosciuti al padre lavoratore (o al secondo genitore) 2 (due) giorni aggiuntivi di permesso retribuito a carico dell'azienda, da godersi contestualmente all'evento.

21.2 - Anticipazione del T.F.R.

Fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente e dall'art. 2120 del c.c. comma 11, dopo 8 anni di anzianità in azienda, il/la dipendente può richiedere l'anticipazione del T.F.R. maturato in azienda, secondo le seguenti possibilità e criteri:

Prima possibilità:

- a) Una prima anticipazione pari al 70% del TFR maturato, per le casistiche previste dalla normativa di legge;
- b) Dopo 5 anni dalla prima anticipazione può chiedere una seconda anticipazione fino al limite massimo del 30% senza motivazione, oppure una seconda anticipazione fino al limite massimo del 70%, per le casistiche previste dalla normativa di legge.

Le due anticipazioni nel loro complesso non devono superare il 70% del TFR totale maturato, al netto della prima anticipazione.

Seconda possibilità:

- a) Una prima anticipazione del 30% del TFR maturato, senza alcuna motivazione;
- b) Una seconda anticipazione, per una delle motivazioni previste dalla normativa di legge, fino al limite massimo del 70%.



Le due anticipazioni nel loro complesso non devono superare il 70% del TFR totale maturato, al netto della prima anticipazione.

21.3 - Integrazione aggiuntiva indennità congedo parentale

Alle dipendenti che, a conclusione del periodo di maternità obbligatoria, richiedono, in continuità, nella modalità di fruizione a giornate intere e non a ore, il periodo di congedo parentale (astensione facoltativa), verrà corrisposta, a carico dell'azienda, per il primo mese di assenza, un'integrazione del 10% all'indennità di maternità, aggiuntiva all'indennità anticipata per conto dell'INPS. L'integrazione di cui al presente articolo sarà corrisposta all'altro genitore che richiede il congedo parentale in caso di mancata fruizione da parte della dipendente, che ne abbia maturato il diritto per legge.

21.4 - Piattaforma welfare

L'azienda conferma la vigenza di una piattaforma welfare esterna personalizzata, per poter gestire al meglio il welfare contrattuale ed aziendale, lasciando a ciascun lavoratore/ lavoratrice la piena libertà di scegliere all'interno della piattaforma, le possibilità di spesa in base alle proprie esigenze e al proprio piano welfare, fermo restando il rispetto dei limiti di non imponibilità definiti dalla normativa vigente e richiamati dal regolamento.

Le lavoratrici e i lavoratori saranno avviati ad un percorso di formazione riguardo l'utilizzo della piattaforma ovvero delle diverse opzioni di scelta.

21.5 - Asilo nido

Quale contributo di iscrizione per l'Asilo Nido e per la Scuola dell'Infanzia, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti la somma annuale di euro 20.000,00 (ventimila,00).

Rimangono invariati per la durata del presente contratto i criteri di assegnazione vigenti concordati tra le parti.

21.6 - Borsa di studio

L'Azienda mette a disposizione Borse di Studio a favore di studentesse e studenti, figlie/i di tutti i dipendenti.

Entro il mese di giugno di ciascun anno del presente accordo, l'azienda comunicherà a tutti i dipendenti, attraverso i canali aziendali (bacheche, intranet, WorkFlow, ecc.) l'apertura delle iscrizioni annuali e la data di scadenza per la presentazione della documentazione.

Rimangono invariati i criteri di assegnazione definiti tra le parti.

21.7 - Contributo sostegno allo studio

Quale contributo di sostegno allo studio, l'Azienda mette a disposizione dei dipendenti la somma annuale di € 16.000,00 (sedecimila,00).

Il contributo sarà distribuito secondo fasce di reddito, determinate tramite mod. ISEE ordinario, e verrà erogato nelle modalità di seguito definite.



L'ammontare dei contributi, differenziato a seconda del corso di studi (Istituti Superiori e Università), terrà conto delle fasce reddituali, come di seguito stabilito:

Fasce reddituali ISEE	Istituti Superiori	Università
da 0 a 25.000 €	500 €	1500 €
da 25.001 a 40.000 €	250€	750€

Nel caso di raggiungimento dell'ammontare massimo annuale, la distribuzione dei contributi avverrà secondo una graduatoria determinata sulla base degli ISEE presentati e, in caso di ISEE equivalenti, in base al criterio cronologico di presentazione della domanda.

In caso di nucleo familiare con più figli interessati al contributo, il contributo sarà assegnato ad un solo figlio appartenente alla classe di studio più alta.

Il contributo sarà ripartito nella misura del 50% per gli Istituti Superiori e del 50% per l'Università.

Rimangono invariati per la durata del presente contratto i criteri di assegnazione vigenti concordati tra le parti.

CAPITOLO III REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA

ART. 22 - LAVORO STRAORDINARIO

22.1 - Maggiorazioni per lavoro straordinario

La prestazione di lavoro sarà compensata con le seguenti maggiorazioni retributive:

A. STRAORDINARIO INFRASETTIMANALE

La prestazione straordinaria infrasettimanale sarà compensata con la maggiorazione del 40%;

B. STRAORDINARIO VOLONTARIO

La prestazione straordinaria nella giornata del sabato, al di fuori del regime delle quote esenti, sarà compensata con la maggiorazione del 60%.

Ai lavoratori verrà riconosciuta, in aggiunta alla maggiorazione del 60%, una indennità straordinaria determinata in base al numero di prestazioni rese al di fuori del regime delle quote esenti, nella giornata del sabato, della durata minima di 6 ore di effettivo lavoro, così definita:

- al 3° sabato: indennità straordinaria di € 30,00 lordi;
- al 6° sabato: indennità straordinaria di € 45,00 lordi;
- al 9° sabato: indennità straordinaria di € 60,00 lordi;
- dal 9° sabato in poi, ogni 3 sabati: indennità straordinaria di € 60,00 lordi.

C. STRAORDINARIO IN REGIME DI QUOTE ESENTI, ex "COMANDATO"

La prestazione straordinaria nella giornata del sabato in regime di "quote esenti" sarà compensata con la maggiorazione del 60%.

Ai lavoratori verrà riconosciuta, in aggiunta alla maggiorazione del 60%, una indennità straordinaria determinata in base al numero di prestazioni rese in regime di quote esenti nella giornata del sabato, così definita:

- al 3° sabato: indennità straordinaria di € 30,00 lordi;
- al 6° sabato: indennità straordinaria di € 45,00 lordi;
- al 9° sabato: indennità straordinaria di € 60,00 lordi;
- al 12° sabato: indennità straordinaria di € 60,00 lordi.

Tutte le maggiorazioni del presente articolo si ritengono omnicomprensive e pertanto non avranno alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (retribuzione per ore ordinarie, straordinari, 13esima, ferie, permessi, ecc.) e non avranno alcun riflesso sul TFR.

Le parti convengono che il trattamento sopra concordato risulta più favorevole nel suo complesso rispetto al CCNL.

22.2 - Maggiorazioni per lavoro supplementare

Il lavoro supplementare, sia infrasettimanale che di sabato, sarà retribuito con le medesime percentuali di maggiorazione previste per i dipendenti a tempo pieno e specificate nell'ART. 22.1.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo si ritengono omnicomprensive e pertanto non avranno alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (retribuzione per ore ordinarie, straordinari, 13esima, ferie, permessi, ecc.) e non avranno alcun riflesso sul TFR.

Le parti convengono che il trattamento sopra concordato risulta più favorevole nel suo complesso rispetto al CCNL.

ART. 23 - LAVORO NOTTURNO

23.1 - Maggiorazione nei turni ad orario standard

Si conviene che la maggiorazione sull'effettiva prestazione in orario considerato contrattualmente notturno, e relativamente all'organizzazione del lavoro a turni di cui all'ART. 7, punto C, è liquidata con la maggiorazione del 40% computata sulla retribuzione oraria.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo si ritengono omnicomprensive e pertanto non avranno alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (retribuzione per ore ordinarie, straordinari, 13esima, ferie, permessi, ecc.) e non avranno alcun riflesso sul TFR.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature with a heart symbol above it, and several other signatures on the right, some with initials like 'M.L.', 'ce.', and 'AD'.

Le parti convengono che il trattamento sopra concordato risulta più favorevole nel suo complesso rispetto al CCNL.

23.2 - Maggiorazione nei turni ad orario ridotto

Si conviene che nei turni regolamentati ad orario ridotto di cui all'ART. 7, punto D, la maggiorazione sull'effettiva prestazione in orario considerato contrattualmente notturno, è liquidata con il 25%.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo si ritengono omnicomprensive e pertanto non avranno alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (retribuzione per ore ordinarie, straordinari, 13esima, ferie, permessi, ecc.) e non avranno alcun riflesso sul TFR.

Le parti convengono che il trattamento sopra concordato risulta più favorevole nel suo complesso rispetto al CCNL.

ART. 24 - INDENNITÀ DI TRASFERTA

Per le missioni fuori sede, autorizzate preventivamente, oltre al rimborso delle spese, per ogni giornata di missione verrà corrisposta l'indennità di trasferta di seguito riportata:

- € 15,49 netti per trasferte in Italia;
- € 25,82 netti per trasferte all'Estero.

Tale indennità viene riconosciuta dal 1° giorno, anche con impegno inferiore alle 8 ore solo se la trasferta prosegue continuativamente per almeno 1 altro giorno intero.

Le parti concordano che il trattamento economico della trasferta per gli addetti di produzione verrà preventivamente concordato tra Direzione HR e RSU in funzione dell'impegno richiesto e della durata della trasferta medesima.

L'indennità di cui sopra, definita in maniera forfettaria, viene corrisposta a fronte dell'impegno lavorativo o di viaggio per l'intera giornata (impegno uguale o superiore alle 8 ore lavorative) a compenso del disagio derivante dalla missione e ricopre per intero eventuali ore eccedenti la normale fascia delle ore lavorative.

In caso di missione prolungata e continuativa, l'indennità prevista per le trasferte all'estero è riconosciuta, anche per i giorni di sabato e domenica (anche se non lavorati o non impegnati per il viaggio) se le giornate di sabato e domenica sono "a cavallo" di due settimane.

Non è riconosciuta alcuna indennità per le missioni effettuate per motivi non strettamente lavorativi: formazione, seminari, visite a fiere, convegni, disposte dall'azienda con argomenti formativi attinenti all'attività svolta.

Il valore dell'indennità di trasferta corrisposta non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (retribuzione per ore ordinarie, straordinari, 13esima, ferie, permessi, ecc.) e non avranno alcun riflesso sul TFR.



24.1 - Lavoro straordinario durante la trasferta e riposo compensativo

Per il sabato lavorato dal dipendente comandato in missione, con l'esclusione di quadri, settimi e sestì livelli, oltre all'indennità di missione sopraindicata, viene riconosciuto un contributo in ore straordinarie corrispondente alle ore autorizzate dalla Direzione Aziendale come strettamente necessarie per espletare la missione, o in alternativa la possibilità di recuperarle sotto forma di riposo compensativo.

Non sono riconosciute eventuali ore straordinarie dovute al trasferimento e/o al lavoro, salvo quanto previsto dal CCNL vigente, dai regolamenti aziendali vigenti e/o preventivamente autorizzato dal proprio responsabile o dal responsabile della filiale estera del Gruppo CAREL nella quale è stato prestato servizio.

Viene riconosciuta una giornata di riposo compensativo anche per le giornate di viaggio ricadenti di sabato a condizione che il viaggio duri più di 8 ore.

Il riposo compensativo deve essere usufruito dal dipendente nella settimana successiva al rientro dal viaggio.

In alternativa ai precedenti punti, è data facoltà, al solo personale comandato in missione per interventi operativi di assistenza tecnica, di dare applicazione al trattamento previsto dal CCNL vigente per quanto attiene al rimborso delle spese, all'orario di lavoro, al tempo di viaggio, malattia e infortunio.

ART. 25 - SERVIZIO MENSA

Le parti concordano sulla necessità di continuare a garantire a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici la fruizione del pasto caldo. Tale pasto dovrà essere consumato nei locali idonei attrezzati, dati in gestione, tramite convenzione, ad una società esterna di ristorazione e refezione aziendale specializzata per la fornitura di cibi precotti.

Per accedere al servizio mensa, ciascun/a dipendente dovrà utilizzare il proprio badge personale, che non potrà essere utilizzato da altri se non dal titolare.

In caso di necessità, potrà essere consegnato a ciascun dipendente che ne farà personale richiesta, un blocchetto di n. 10 buoni pasto, sostitutivi del badge personale.

Il servizio di mensa potrà essere fruito dal singolo dipendente solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, con presenza in azienda dopo la pausa meridiana, eccezion fatta per i turnisti del primo turno che potranno usufruire della mensa alla fine del turno.

I lavoratori e le lavoratrici part-time potranno fruire del servizio mensa solo se il loro orario di lavoro prevede la ripresa dopo la pausa meridiana.



A decorrere dal 1° febbraio 2022, per il periodo transitorio e fino all'attivazione della nuova mensa aziendale, si stabilisce a carico del dipendente una quota a pasto di Euro 1,00 (un euro).

Dopo l'attivazione della nuova mensa, verrà ripristinato il contributo a carico del dipendente pari ad Euro 1,40 a pasto. La quota a carico del dipendente sarà fissata per la durata di anni 3. Qualora la ditta di ristorazione applicasse degli aumenti, la percentuale di suddivisione rimarrà 70% a carico azienda e 30% a carico dipendente. Tale aumento sarà applicato alla quota a carico del dipendente a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di effettivo aumento. In tal caso le parti si incontreranno per valutare le possibili alternative.

Vengono temporaneamente confermate, quali opzioni, le convenzioni con trattorie esterne, al cui costo l'azienda contribuirà con una quota fissa stabilita in Euro 5,29. Le convenzioni con le trattorie esterne, saranno tenute in essere esclusivamente fino a quando non verrà attivata la nuova mensa aziendale.

ART. 26 - PREMIO DI PRODUZIONE (P.d.P.)

Il Premio di Produzione, elemento distintivo della retribuzione lorda mensile, è unificato per quadri, impiegati e operai ed è di Euro 77,47 (settantasetteeuro/quarantasettecentesimi) lordi mensili per 13 mensilità, a regime dopo 36 mesi.

Al personale neo assunto a tempo indeterminato verrà corrisposto intero decorsi 36 mesi dal mese successivo alla data di assunzione (stesso mese se assunto dal 1° giorno del mese). Peraltro a tale personale sarà corrisposto 1/3 del premio dopo 12 mesi di effettivo servizio ed un ulteriore terzo dopo 24 mesi di effettivo servizio.

Al personale neo assunto a tempo determinato il premio verrà considerato esclusivamente in caso di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato e la progressione della corresponsione decorrerà dalla data di trasformazione.

Per i dipendenti assunti a seguito di operazioni societarie di fusione per incorporazione, varranno gli accordi presi in sede di passaggio e l'anzianità di servizio, ai fini del riconoscimento del P.d.P., decorrerà dalla data di trasferimento in Carel Industries SpA. Non sarà pertanto riconosciuta, limitatamente a tale titolo, l'anzianità individuale maturata presso le aziende incorporate.

Il Premio di Produzione viene considerato ai fini del calcolo dei vari istituti contrattuali (straordinario, ferie, 13[^], TFR).

ART. 27 - PREMIO DI RISULTATO (P.d.R.)

Le parti concordano di istituire un Premio di Risultato (in seguito "P.d.R.") annuale lordo, variabile, calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, ed altri elementi rilevanti i fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.



Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente, le parti concordano nel privilegiare sistemi premianti collegati a parametri aziendali concordati, nel rispetto dei criteri previsti dalla normativa.

A tal fine le parti, per gli anni 2022, 2023 e 2024 (anni di riferimento per la misurazione dei risultati e la maturazione del premio nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ciascun anno di riferimento), concordano di configurare un P.d.R. su Produttività, Efficienza di produzione, Livello di servizio e Qualità, disciplinato nei successivi articoli.

27.1 - Definizione indicatori

Il calcolo del P.d.R. viene effettuato su quattro indicatori così individuati:

- **Indicatore di Produttività:** definito indicatore di Produttività Economica del Lavoro sulla base di parametri di bilancio. Il risultato è dato dal rapporto tra il Margine Operativo Lordo più il Costo del Lavoro diviso il Costo del lavoro:

$$\frac{(\text{Margine Operativo Lordo} + \text{Costo lavoro})}{\text{Costo del lavoro}}$$

- **Indicatore Efficienza Netta (Net labour efficiency):** definito indicatore di efficienza netta rispetto ai cicli standard di produzione. Il risultato è dato dal rapporto tra il tempo standard fissato nei cicli di produzione e il tempo effettivo registrato per le lavorazioni medesime:

$$\frac{\text{Tempo standard (tempo previsto dal ciclo)}}{\text{Tempo effettivo lavorazioni}}$$

- **Indicatore di Livello di Servizio:** definito indicatore di servizio sulla data di consegna promessa. Il risultato è dato calcolando la media annuale del rapporto giornaliero tra il numero di righe d'ordine cliente effettivamente imballate (RIGHE OK) e quello delle righe che avrebbero dovuto essere imballate in base alla pianificazione (RIGHE TOT), moltiplicato per 100:

$$\frac{\text{RIGHE OK}}{\text{RIGHE TOT}} * 100$$

- **Indicatore di Qualità (Customer Claim):** definito misurando il rapporto tra il numero di pezzi reclamati la cui difettosità viene addebitata al processo produttivo in Carel Industries S.p.A. (assemblaggio/saldatura/test) su totale pezzi prodotti in Carel Industries S.p.A. Il risultato è dato dal seguente rapporto, moltiplicato per 1.000.000:

$$\frac{\text{N. PEZZI RECLAMATI}}{\text{N. PEZZI PRODOTTI (VERSATI)}} * 1.000.000$$

Dove:

N. PEZZI RECLAMATI= numero di pezzi reclamati la cui difettosità viene addebitata al processo produttivo in Carel Industries S.p.A. (assemblaggio/saldatura/test), rolling 12 mesi;



PEZZI PRODOTTI: pezzi prodotti/versati a magazzino Carel Industries S.p.A., rolling 12 mesi.

27.2 – Definizione valore nominale lordo del P.d.R.

Il valore nominale lordo del P.d.R è pari ad euro 2.950,00 (duemilanovecentocinquanta) valore target ad obiettivo raggiunto e ad euro 3.400,00 (tremilaquattrocento) valore ad obiettivo superato. Ciascuno degli indicatori descritti all'ART. 27.1, avrà un diverso peso percentuale ai fini della maturazione del P.d.R.

Sono fissati obiettivi intermedi e obiettivi minimi con relativi valori percentuali come evidenziato nelle tabelle di seguito.

Viene specificata di seguito la struttura di indicatori e relativo valore percentuale del premio in relazione ai risultati conseguiti nel triennio 01/01/2022 fino al 31/12/2024.

Il valore nominale del P.d.R., ad obiettivo raggiunto e a obiettivo superato, è così determinato:

Parametro	Peso % ad Obiettivo raggiunto TARGET	Peso % ad Obiettivo superato
Produttività	45,76%	50,85%
Qualità	16,95%	20,34%
Efficienza/Rendimento	23,73%	27,12%
Livello di servizio	13,56%	16,95%
Peso complessivo	100,0%	115,25%
VALORE NOMINALE	2950	3400

Le parti si incontreranno e definiranno entro il 30 di marzo di ogni anno di riferimento, per ciascun indicatore, l'obiettivo minimo, gli obiettivi intermedi, l'obiettivo raggiunto e l'obiettivo superato.

Di seguito si indica, puramente a titolo esemplificativo, la struttura degli indicatori e i relativi pesi percentuali intermedi sul 100% del risultato finale.

Indicatore di produttività (rapporto tra (Margine Operativo Lordo + Costo del Lavoro) / Costo del lavoro)	Peso Percentuale sul valore nominale del P.d.R.
---	--

risultato consuntivato anno 2021: 153,70	
Minore o uguale a 134,0	Zero
Da 134,1 a 138,0	23,73%
Da 138,1 a 144,0	27,12%
Da 144,1 a 150,0	33,90%
Da 150,1 a 156,0	45,76%
Maggiore di 156,1	50,85%

Indicatore di Livello di servizio (media annuale del rapporto giornaliero tra il numero di righe d'ordine cliente effettivamente imballate e il numero delle righe che avrebbero dovuto essere imballate in base alla pianificazione) risultato consuntivato anno 2021: 95,0	<i>Peso Percentuale sul valore nominale del P.d.R.</i>
Minore o uguale a 80,0	Zero
Da 80,1 a 83,0	3,39%
Da 83,1 a 87,0	6,78%
Da 87,1 a 91,0	10,17%
Da 91,1 a 95,0	13,56%
Maggiore di 95,1	16,95%

Indicatore di Qualità (Claim rate) (rapporto tra il numero di pezzi reclamati la cui difettosità viene addebitata al processo produttivo in Carel Industries S.p.A. (assemblaggio/saldatura/test) su totale pezzi prodotti in Carel Industries S.p.A.) risultato consuntivato anno 2021: 780	<i>Peso Percentuale sul valore nominale del P.d.R.</i>
Maggiore o uguale a 1451	Zero
Da 1450 a 1351	6,78%
Da 1350 a 1151	10,17%
Da 1150 a 951	13,56%
Da 950 a 751	16,95%
Minore di 750	20,34%

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'RB', 'M.L.', and others.

Indicatore di Efficienza Netta (rapporto tra il tempo standard fissato nei cicli di produzione e il tempo effettivo registrato per le lavorazioni medesime) risultato consuntivato anno 2021: 104,5	<i>Peso Percentuale sul valore nominale del P.d.R.</i>
Minore o uguale a 96,5	Zero
Da 96,6 a 98,5	10,17%
Da 98,6 a 100,5	13,56%
Da 100,6 a 102,5	16,95%
Da 102,6 a 104,5	23,73%
Maggiore di 104,6	27,12%

Il Valore Base annuale del P.d.R., dopo la misurazione dei risultati, è dato dalla somma dei valori ottenuti per ogni singolo indicatore di Produttività Economica - Livello di servizio - Qualità - Efficienza Netta.

27.3 - Coefficienti di rivalutazione sul Valore Base

Il valore del P.d.R. ottenuto con il raggiungimento degli obiettivi, verrà poi moltiplicato per fattori variabili in base all'anzianità e al livello:

parametro moltiplicatore di livello	parametro moltiplicatore di anzianità
<i>Livello = fattore</i> A1 = 1,15 B2 - B3 = 1,08 C3 - B1 = 1,05 C2 = 1 D1 - D2 - C1 = 1	<i>Anzianità anni = %</i> 1 = 25% 2 = 50% 3 = 75% 4 = 100% Dal 5° anno in poi = +2% per anno fino a 120% max (14 anni). Mantiene la % del 135% chi l'ha già maturata alla data del 31/12/2015

Per i dipendenti assunti a seguito di operazioni societarie di fusione per incorporazione, varranno gli accordi presi in sede di passaggio e, limitatamente a tale titolo, non sarà riconosciuta l'anzianità individuale maturata presso le aziende incorporate. Pertanto, ai fini del riconoscimento del P.d.R., l'anzianità di servizio decorrerà dalla data dell'incorporazione.

27.4 - Calcolo e Liquidazione del P.d.R.

Per i rapporti di lavoro instaurati nel corso dell'anno di riferimento, si considera il 1° anno quello di assunzione e il P.d.R verrà corrisposto, al personale interessato, in misura

pari a tanti dodicesimi, quanti risulteranno nell'anno medesimo i mesi interi di servizio prestati, moltiplicando poi il risultato per i coefficienti di servizio e di categoria.

Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, si considera come mese intero, sia per la decorrenza che per il calcolo, la frazione superiore a 15 giorni.

Per maturare il P.d.R. i lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato dovranno essere in forza alla data di erogazione. Stessa regola è applicata ai lavoratori e lavoratrici somministrati.

27.5 - Acconto del P.d.R.

Solo ai lavoratori e alle lavoratrici in forza a tempo indeterminato verrà corrisposto un acconto del P.d.R. nel mese di Giugno dell'anno di riferimento della misurazione e sarà pari a 1.300,00 (milletrecento) euro lordi.

L'acconto per i lavoratori e per le lavoratrici a tempo indeterminato che non hanno ancora maturato i 4 anni di anzianità (fino al 3° anno di anzianità) sarà determinato applicando i coefficienti di anzianità e di livello previsti all'art. 27.3.

27.6 - Saldo del P.d.R.

Il saldo sarà corrisposto nel mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la verifica dei risultati sugli indicatori di Produttività - Livello di servizio - Qualità - Efficienza Netta (Net Labour Efficiency) indicati precedentemente, e l'applicazione dei coefficienti di anzianità, livello, come previsto dall'art. 27.3 a tutti i dipendenti in forza alla data di erogazione, sia a tempo indeterminato che determinato. Stessa regola è applicata ai lavoratori e alle lavoratrici somministrati/e.

27.7 - Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del 31 dicembre dell'anno di misurazione, il P.d.R. non matura. Se la cessazione avviene dopo il mese di giugno dell'anno di misurazione l'acconto eventualmente corrisposto in corso d'anno, dovrà essere recuperato nel limite del 50% dell'acconto e trattenuto nell'ultima busta paga relativa alle competenze di fine rapporto, operando il conguaglio fiscale previsto dalla normativa, eccezion fatta per le cessazioni per quiescenza.

27.8 - Omnicomprensività del P.d.R.

Il valore del P.d.R. si ritiene omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (retribuzione per ore ordinarie, straordinari, 13esima, ferie, permessi, ecc.) e non avrà alcun riflesso sul TFR in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione ex art. 2120 c.c. 2° comma.



27.9 - Conformità alle disposizioni del Decreto 25 marzo 2016; Welfare - Diritto di opzione

Le Parti si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato qui definito è conforme ai principi fissati dall'art.1 commi 182-189 della Legge n. 208/2015 e s.m.i. e dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018, del 26 giugno 2020 e del 20 aprile 2021.

Esso inoltre possiede i requisiti di conformità rispetto alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assoggettato al regime fiscale agevolato previsto dalla citata normativa.

Pertanto si stabilisce che sarà verificato il raggiungimento di un risultato incrementale alternativamente in uno degli obiettivi di efficienza, produttività, qualità e competitività riferiti ai parametri adottati e specificati all'art. 27.1.

A tale proposito si individua quale congruo periodo di misurazione dei risultati per la verifica degli incrementi richiesti dalla normativa l'anno mobile precedente a quello di riferimento. Per ciascun parametro, l'azienda provvederà di anno in anno a comunicare il risultato dell'anno precedente a quello oggetto di misurazione.

Le Parti convengono che, ai sensi dell'art. 1, comma 184, L. n. 208/2015, il valore del premio, determinato in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a scelta del Dipendente beneficiario, potrà essere sostituito, in sede di liquidazione, solo per la parte eccedente il valore nominale di euro 2.950,00 (duemilanovecentocinquanta), una volta riparametrato per ciascun dipendente per anzianità e livello (come da art. 27.3), dalla fruizione di somme e/o valori di cui al comma 2 ed all'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51 del testo unico di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. welfare).

L'esercizio del diritto di opzione è inoltre condizionato all'effettiva applicabilità dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182-189, L. n. 208/2015 sull'importo dovuto a titolo di premio di risultato.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato entro 10 giorni dalla pubblicazione dei risultati di ciascun anno successivo a quello di riferimento, tramite comunicazione scritta da parte del Dipendente all'Ufficio del Personale. La sostituzione avverrà per l'intero importo eccedente il valore nominale di euro 2.950,00 (duemilanovecentocinquanta) del premio una volta riparametrato per ciascun dipendente per anzianità e livello (come da art. 27.3).

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato liberamente dal dipendente di anno in anno. Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di premio di risultato secondo le ordinarie modalità.

Le parti si danno atto e confermano che nella scelta dei vari strumenti di welfare da parte del Lavoratore, il costo complessivo sostenuto dall'Azienda resterà comunque corrispondente alla quota lorda di Premio optata e, quindi, senza oneri aggiuntivi per l'azienda stessa.

L'importo convertito dovrà essere fruito entro il 30 novembre dell'anno successivo a quello di maturazione; in caso contrario la scelta di conversione del Premio in Welfare si intenderà tacitamente revocata con l'automatica monetizzazione del Credito Welfare residuo nella retribuzione del mese di dicembre.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large blue signature on the left and several smaller signatures and initials on the right, some with the letters 'AB' and 'M.C.' written above them.

27.10 - Welfare aggiuntivo al PDR

Alla categoria omogenea di Dipendenti, individuata in quelli che esercitano il predetto diritto di conversione di cui all'art. 27.9, l'azienda metterà a disposizione a far data dal mese successivo a quello di erogazione una quantità di welfare, aggiuntivo e distinto, per un valore convenzionalmente fissato nella misura del 40% della quota di PDR convertita.

La fruizione del welfare aggiuntivo e del credito welfare relativo al PDR convertito dovrà avvenire a pena di decadenza entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di messa a disposizione. Pertanto decorso tale termine il relativo valore non fruito verrà azzerato. L'importo opzionato in welfare sarà fruito tramite apposita piattaforma on line validamente supportata da documenti e strumenti formativi per l'utilizzo della stessa di cui all'art. 21.4.

ART. 28 - UNA TANTUM PER LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE E CONTRATTI A TERMINE

Ai lavoratori in somministrazione o con contratti a termine, il cui rapporto di lavoro cesserà in corso d'anno e che avranno maturato un'anzianità di servizio di almeno 90 gg di effettivo lavoro anche non consecutivi, sarà riconosciuto un premio Una Tantum pari a 200 (duecento) euro lordi.

ART. 29 - INDUMENTI DA LAVORO

Per il personale di produzione verranno forniti indumenti idonei e stagionali per la prestazione lavorativa con obbligo di indossarli.

La fornitura sarà annuale e in funzione dell'usura.

Per i lavoratori adibiti a lavori all'esterno sono forniti adeguati indumenti invernali.

A tale proposito l'azienda fornirà i seguenti capi in aggiunta ai DPI previsti dal DVR:

AREA	Fornitura iniziale	Ripristino annuale (gennaio)
<i>Produzione elettronica</i>	4 Magliette 3 Pantaloni 2 Grembiuli/Felpe 1 Paio calzature ESD in alternativa alle ghette	2 Magliette 2 Pantaloni 1 Grembiule / Felpa 1 Paio calzature ESD in alternativa alle ghette
<i>Produzione meccanica Q.L.I. - Riparazioni</i>	4 Magliette 3 Pantaloni 3 Maglie manica lunga 2 Felpe	2 Magliette 2 Pantaloni 2 Maglie manica lunga 1 Felpa
<i>Magazzino</i>	4 Magliette 3 Pantaloni 3 Maglie manica lunga 2 Felpe Per chi opera abitualmente in esterno: 1 Giubbotto e 2 pantaloni invernali	2 Magliette 2 Pantaloni 2 Maglie manica lunga 1 Felpa 1 Pantalone invernale

Forniture aggiuntive potranno essere richieste dal lavoratore e dalla lavoratrice in caso di usura dei capi e delle calzature.

L'azienda garantirà al personale assunto a tempo determinato e/o in somministrazione la fornitura di cui sopra.

In merito alle calzature antinfortunistiche (DPI) verrà istituito un registro di avvenuta consegna e ripristino periodico, al fine di garantire la piena funzionalità e la corretta efficacia del DPI. Dovrà essere garantita la periodicità prevista dalle norme.

CAPITOLO IV DICHIARAZIONI

ART. 30 - DICHIARAZIONI A VERBALE

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato, le maggiorazioni e i valori previsti dagli ARTT. 22, 23, 24 e 27, si ritengono omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti, e del T.F.R. e saranno pertanto esclusi dalla base di computo dei relativi calcoli, in quanto se ne è tenuto conto in sede di definizione della presente intesa.

Le parti si danno atto che le condizioni pattuite complessivamente nel presente contratto costituiscono trattamento di miglior favore rispetto al CCNL di riferimento vigente.

ART. 31 - AMBITO DI APPLICAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

Per le materie non disciplinate dal presente contratto si rimanda a quanto stabilito dal vigente CCNL.

Il presente contratto integrativo entra in vigore dal 1° febbraio 2022, ha validità a decorrere dal 01/01/2022 fino al 31/12/2024 e riguarda tutto il personale di Carel Industries S.p.A. in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Ai lavoratori e alle lavoratrici somministrati verranno applicate esclusivamente le regolamentazioni previste ai Capitoli I, III e IV.

Qualora entro la scadenza del 31/12/2024, le parti non abbiano raggiunto l'intesa sul rinnovo, il contratto si intenderà tacitamente prorogato per i successivi tre mesi fino al 31/03/2025.

Ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto verrà richiesta annualmente una quota una-tantum di contribuzione di servizio sindacale di € 35,00 per ogni anno di vigenza del presente contratto.

L'azienda distribuirà insieme alla busta paga del mese di Aprile, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 giugno di ogni anno di vigenza.

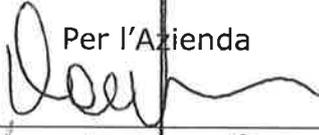
The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature with the initials 'RB' written above it, and then a series of smaller, less legible signatures. One signature on the right appears to have the initials 'M.L.' and 'ce.' written next to it.

In caso di mancata risposta da parte del lavoratore la richiesta si intenderà tacitamente accolta e l'azienda provvederà a trattenere la quota nella busta paga del mese di giugno dell'anno di riferimento.

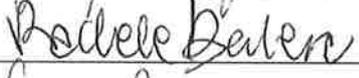
Sono esclusi dal presente contratto i Dirigenti.

Copia del presente contratto verrà distribuita nel mese di aprile 2022 a tutti i lavoratori in forza e a quelli presenti, in seguito, nel primo giorno di ingresso in azienda.

Per l'Azienda







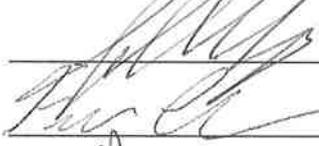


Per le R.S.U.













Per la FIOM-CGIL

