IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 16 maggio 2018 tra Jungheinrich Italiana S.r.l. con sede a Rosate e le Organizzazioni Sindacali si è pervenuti alla stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Ambito di applicazione
Il presente contratto integrativo aziendale è applicato ai dipendenti della Jungheinrich Italiana S.r.l. e della Jungheinrich Financial Services S.r.l.

CAPITOLO I
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Relazioni sindacali
Le parti convengono che la contrattazione integrativa aziendale sia uno degli strumenti capace di analizzare ed affrontare i problemi aziendali anche in relazione alle situazioni di mercato, alla situazione economica generale ed alle scelte di andamento aziendale.
La titolarità delle trattative, della stipula, della gestione del presente accordo aziendale compete alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e alle RSU/RSA aderenti a dette organizzazioni. Pertanto le rappresentanze, il potere di negoziazione e l'esercizio delle prerogative sindacali, comprese quelle relative ai permessi sindacali, sono attribuiti ai soggetti che aderiscono esplicitamente al sistema di Relazioni Industriali così come configurato nel presente accordo.

Assemblea
I lavoratori hanno diritto di riunirsi nella unità produttiva di appartenenza con le modalità disciplinate dalla normativa vigente.
Le RSU/RSA e/o le Organizzazioni Sindacali indiranno l'assemblea con riguardo anche alle esigenze aziendali e comunicheranno con almeno 24 ore di anticipo al datore di lavoro il luogo, l'ora e la durata prevista per l'assemblea specificando altresì l'ordine del giorno. Conclusa l'assemblea comunicheranno all'azienda i nominativi dei partecipanti, nonché la durata della stessa nel caso di variazione dell'orario previsto nel permesso relativo all'assemblea.
Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni e/o rappresentanti sindacali di altre filiali in permesso sindacale, preventivamente indicati al datore di lavoro dalle organizzazioni sindacali, anche per permetterne l'accesso ai locali aziendali.
In considerazione della sempre più capillare presenza su tutto il territorio nazionale dei dipendenti e della recente presenza della RSU/RSA in filiali pluriregionali di elevata estensione territoriale, le assemblee potranno essere svolte in luoghi non coincidenti con le sedi delle filiali, purchè senza oneri per l'Azienda; inoltre per partecipare alle assemblee l'Azienda ammette l'utilizzo del mezzo aziendale se nella medesima giornata vi sia attività lavorativa per almeno 4 ore e i chilometri per raggiungere la sede di svolgimento dell'assemblea non siano superiori a 50; infine l'Azienda riconosce per ciascuna assemblea fino ad un'ora complessiva di permesso retribuito per i viaggi di andata e/o ritorno.

Permessi sindacali
L'applicazione di quanto previsto dal CCNL avverrà secondo le seguenti modalità operative:

- è esclusa alla RSU la possibilità di utilizzare mezzi aziendali per raggiungere il luogo della riunione sindacale, fatti salvi casi specifici autorizzati dall'Azienda; per partecipare alle assemblee di cui al precedente paragrafo è previsto l'utilizzo del mezzo aziendale con i limiti sopra esposti .

- Per gli RSU / RSA è previsto un rimborso spese di puro viaggio documentate per partecipazione alle riunioni del Coordinamento della RSU / alla assemblee sindacali tenute fuori dalla Regione della sede della filiale / agli incontri con l'Azienda nel limite massimo complessivo annuo di costo aziendale di Euro 5.000.

Comunicazioni sindacali

Per le comunicazioni sindacali è istituita la Bacheca elettronica all'interno della Intranet aziendale. La RSU/RSA potrà inviare un breve messaggio di posta elettronica per comunicare la presenza di novità, segnalando di far pervenire copia cartacea di dette novità al personale sprovvisto di strumentazione informatica, secondo modalità rispettose della normativa vigente e con particolare riferimento alla disciplina della privacy.
La responsabilità della gestione e dei contenuti della bacheca elettronica sarà direttamente della RSU/RSA.

Informativa sindacale

Le parti concordano di fissare due incontri l'anno – salvo ulteriori incontri dietro motivata richiesta di una delle parti - quale momento di verifica avente per oggetto le seguenti materie:

- andamento economico e finanziario della Società
- prospettive di sviluppo dell'Azienda
- programmi che comportino processi rilevanti di ristrutturazione, di concentrazione o di internazionalizzazione
- processi di innovazione tecnologica che investano l'intero assetto aziendale
- nuovi insediamenti nel territorio
- organico aziendale e politiche occupazionali, con il dettaglio dell'andamento dei contratti a termine, dei contratti formativi e dei part time
- dati puntuali utilizzati per il calcolo del premio di risultato
- ogni altra problematica attinente l'organizzazione del lavoro di interesse generale (orario di lavoro, azioni positive per la parità uomo / donna ...)

Per le tematiche che attengono gli andamenti economici sarà fornita dall'Azienda documentazione su supporto cartaceo, il cui contenuto non potrà essere divulgato al di fuori delle Organizzazioni Sindacali e RSU/RSA.
Con riferimento alle previsioni di assunzione, stante i consueti aggiornamenti previsionali, sarà fornita dall'Azienda con periodicità quadrimestrale la documentazione con anche le assunzioni concretamente effettuate e con l'evidenza dei contratti a termine e dei contratti in somministrazione.
Ferme le prerogative delle parti e senza che ciò comporti modifiche dei diritti dell'Azienda fissati dalla legge e dal CCNL, le parti esamineranno congiuntamente le problematiche riguardanti la crescita professionale dei dipendenti ed il miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti; ciò anche al fine di una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro nell'obiettivo del miglioramento della produttività aziendale e del servizio alla clientela.
Detti incontri non verranno considerati nel monte ore previsto per i permessi sindacali.
L'Azienda valuterà motivate richieste di incontro avanzate dall'organizzazione sindacale territoriale alla Direzione Generale.

Formazione ed aggiornamento professionale

Le parti convengono che la formazione riveste un ruolo di grande importanza nel processo di aggiornamento dei lavoratori.
Pertanto, nel corso degli incontri sopra previsti, verrà dedicato alla formazione uno specifico momento nel quale l'Azienda esporrà alla RSA/RSU, compatibilmente con i dati in suo possesso al momento dell'incontro stesso, una dettagliata relazione verbale in ordine ai piani di formazione in essere, ai corsi programmati ed ai dipendenti (operai, impiegati e quadri) che ne usufruiranno.

La RSU/RSA potrà presentare proposte ed osservazioni in merito, ferma la libertà dell'Azienda di definire ed attuare i piani di formazione stessi.

Ambiente, tutela della salute e sicurezza sul lavoro
L'Azienda ribadisce il suo impegno al rispetto puntuale di tutte le normative di legge e contrattuali in materia di ambiente, tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
L'Azienda si impegna nella diffusione della cultura della sicurezza e in una capillare e puntuale formazione specifica sulla sicurezza considerati strumenti di fondamentale rilievo per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro.
Le parti si impegnano a prevedere la nomina tramite elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in ogni filiale. La formazione prevista per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà a carico dell'Azienda.
Nell'ambito degli incontri previsti l'Azienda fornisce le informazioni sull'andamento infortunistico, presenta le iniziative intraprese e quelle programmate; la rappresentanza sindacale e/o gli Rls potranno presentare eventuali richieste, aggiuntive rispetto a quanto previsto dalla normativa, relative a specifiche esigenze aziendali e proposte in ordine alle soluzioni ed agli interventi concreti da assumere, che l'Azienda provvederà ad esaminare.

CAPITOLO 2
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Orario di lavoro
Nel rispetto della normativa vigente, l'articolazione dell'orario di lavoro è demandato alle singole filiali / reparti / uffici in conformità alle direttive Aziendali. Analogamente, sempre in base alle regole Aziendali, le singole filiali / reparti / uffici decidono la durata della pausa pranzo, tenuto conto delle esigenze dell'azienda, delle prassi locali e dell'esistenza nelle vicinanze di locali di ristorazione.
E' previsto uno specifico accordo di elasticità per l'armonizzazione dei tempi di lavoro con quelli di non lavoro dei collaboratori sottoscritto il 16 maggio 2018.

Lavoro straordinario
Le prestazioni straordinarie saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali stabilite dal CCNL per i dipendenti da Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi con il trattamento migliorativo del 20% anziché del 15%.
In aggiunta, nel caso di lavoro straordinario del sabato di almeno 4 ore, sarà corrisposto l'importo lordo di euro 2,48 per ora lavorata il sabato; tale previsione per la giornata del sabato non si applica in caso di intervento durante la reperibilità, per la quale è prevista una disciplina aziendale specifica.

Ferie
Le parti convengono che le ferie verranno conteggiate e fruite dai dipendenti dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. L'Azienda si impegna ad evitare che i dipendenti accumulino residui di ferie arretrate e le parti si incontreranno periodicamente per esaminare le esigenze connesse alla fruizione delle stesse.
Le festività cadenti di domenica sono considerate giorni aggiuntivi di ferie. La festività del 16 agosto, contrattualmente prevista per la provincia di Milano, è estesa a tutti i dipendenti della Società.

Contratto a termine
Il periodo di tempo dopo il quale far valere il diritto di precedenza di cui all'art. 5, comma 4-quater del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 è innalzato a 18 mesi.

Permessi e congedi
Azienda e Organizzazioni sindacali condividono il generale principio di tutelare i dipendenti in situazione di particolare disagio. A titolo esemplificativo:

- su richiesta del dipendente, in caso di superamento del periodo di comporto per malattia l'Azienda valuterà di prolungare detto periodo di comporto oltre quanto già contrattualmente previsto
- in caso di violenze di genere di cui all'art. 24 D.Lgs 80/2015 su richiesta del dipendente l'Azienda valuterà ulteriori periodi di aspettativa rispetto a quanto normativamente previsto

Compatibilmente con le esigenze aziendali e subordinatamente all'intervenuta fruizione dei permessi retribuiti contrattualmente e normativamente previsti, l'Azienda concederà ai dipendenti i seguenti permessi:

- per proroga del congedo matrimoniale 5 giorni non retribuiti;
- in caso di decesso di genitore, fratello, sorella, coniuge, figlio o convivente stabilmente: 3 giorni non retribuiti successivi a quelli retribuiti previsti dalla normativa;
- in caso di ricovero ospedaliero, pur non ricorrendo la situazione di gravità di cui all'art. 4 Legge 8 marzo 2000 n. 53, dei soggetti indicati nel punto precedente: 5 giorni non retribuiti;
- in occasione della nascita di un figlio per il padre 5 giorni non retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente;
- per inserimento dei figli in nido di infanzia / scuola materna: 5 giorni non retribuiti.

Si precisa che i figli adottivi sono equiparati ai figli naturali.

Malattia
Per il periodo dal quarto al ventesimo giorno di malattia, periodo per il quale il CCNL prevede una parziale integrazione del datore di lavoro all'indennità economica corrisposta dall'Inps, è prevista l'integrazione al 100% dell'indennità Inps.

Con la finalità di garantire il diritto alla salute sono riconosciuti dei permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, qualora dette visite mediche specialistiche non possano essere eseguite al di fuori dell'orario di lavoro.
Le ore di assenza per visite mediche specialistiche (visita dentistica, gastrointestinale ...) sono retribuite dall'Azienda; più precisamente è retribuito il tempo di visita e il tempo strettamente necessario per recarsi dallo specialista e quello per tornare al lavoro.
Il dipendente è tenuto nel caso in questione a comportarsi secondo i criteri generali di correttezza e buona fede: avvertire con congruo anticipo il proprio responsabile delle ore di assenza per visita medica per ottenerne l'autorizzazione, trasmettere al rientro all'ufficio APS il giustificativo rilasciato dal medico specialista con l'indicazione del nominativo, la data e l'orario di permanenza presso la struttura medica.
Non rientrano nella disciplina in esame le visite mediche effettuate dal proprio medico di base, nè le visite mediche non giustificate da patologie ma da finalità estetiche o amministrative (visita per l'idoneità alla pratica sportiva, per il rinnovo della patente ...). Rientrano tra le visite mediche tutte le vaccinazioni (antiinfluenzale ...), con la sola esclusione di quelle motivate da ragioni turistiche

Pagamento dello stipendio
L'Azienda si impegna a pagare gli stipendi con valuta fissa a favore dei dipendenti al 28 di ogni mese. Quando il 28 cade di domenica la valuta sarà il 29 o il primo giorno utile lavorativo

successivo. Se invece il 28 cadesse di sabato, la data della valuta scalerà al venerdì o al primo giorno utile lavorativo precedente.

Tickets

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto della volontà aziendale di fissare il valore del ticket ad euro 8,55 a partire dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, pur ritenendo tale misura non sufficiente per compensare la decisione della Società di non procedere più alla rivalutazione annua dello stesso.

Le medesime Organizzazioni Sindacali concordano con l'Azienda di rivedere tale posizione allorquando la normativa di legge innalzerà il tetto di esenzione contributiva e fiscale ad un valore superiore al valore nominale del ticket corrisposto.

I buoni pasto vengono consegnati anticipatamente ipotizzandone il diritto per ciascuna giornata lavorativa e successivamente conguagliati sulla base delle assenze e dei rimborsi a piè di lista del pasto; la giornata è considerata lavorata in presenza di almeno quattro ore lavorate. Conseguentemente in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà restituire i buoni pasto relativi ai giorni non lavorati.

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

In aggiunta alla casistica di legge è prevista la corresponsione dell'anticipazione del Tfr nei casi di grave disagio personale in cui si trovi il dipendente o suoi familiari (ad es. spese per centri di recupero di familiari tossicodipendenti ...) e di ristrutturazione dell'abitazione principale di proprietà, nei limiti dell'1% della forza aziendale con applicazione di un criterio cronologico di arrivo delle domande.

Copertura assicurativa

In aggiunta alle coperture assicurative previste dalla normativa vigente, per tutti i dipendenti è prevista un'assicurazione complementare, con oneri a carico dell'Azienda, per gli infortuni subiti nell'espletamento delle loro mansioni.

I massimali di copertura sono i seguenti:

- in caso di morte euro 50.000,00
- in caso di invalidità permanente euro 75.000,00

Si precisa che tale assicurazione complementare risarcisce anche gli infortuni in itinere, cioè quegli infortuni che si verificano lungo il tragitto abitazione / luogo di lavoro / abitazione.

I dipendenti che desiderano personalizzare le condizioni assicurative (ad esempio con massimali più elevati) possono farlo con oneri a loro carico.

CAPITOLO 3
PARTE CONCLUSIVA

Premio di risultato

Per la regolamentazione del premio di risultato si rimanda al verbale di accordo parte integrante del presente accordo.

In base al principio condiviso dalle parti di erogare il differenziale tra il premio di risultato teorico massimo e quanto effettivamente spettante per il 2017, sarà erogato un premio Una Tantum lordo pari all'ammontare del premio di risultato spettante per il 2017. Si precisa che l'importo Una Tantum non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale e che non beneficerà dell'applicazione della tassazione agevolata del 10%, ma sarà assoggettata all'ordinaria tassazione.

Norma finale

Le parti danno atto che il presente accordo sostituisce ogni precedente pattuizione, accordo e prassi relativi alle materie del presente accordo integrativo.

Per quanto qui non espressamente previsto si fa riferimento al CCNL Confcommercio per i dipendenti da Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione delle parti e avrà validità fino al 31 dicembre 2021.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrivono la presente ipotesi di accordo con un diritto di ripensamento, da esercitare entro e non oltre il 23 maggio 2018 mediante comunicazione scritta all'Azienda, qualora le assemblee dei lavoratori manifestino al sindacato di non voler accogliere i contenuti del presente contratto integrativo.

Jungheinrich Italiana Srl

Organizzazioni sindacali

RSU/RSA

VERBALE DI ACCORDO

In data 16 maggio 2018 tra Jungheinrich Italiana S.r.l. con sede a Rosate e le Organizzazioni Sindacali

premesso che

- Le parti intendono disciplinare un premio di risultato
- la Società disciplina i rapporti di lavoro subordinato in applicazione del ccnl Commercio;
- la Società intende redigere e depositare un accordo di II Livello disciplinante il Premio di Risultato, che fornisca la possibilità ai propri dipendenti di aderire alla conversione del premio di risultato spettante in servizi Welfare;
- la L. 208/2015, ai commi 182/191 e successive modifiche ad opera della L. 232/2016, disciplina il regime fiscale sostitutivo applicabile ai premi di risultato di ammontare variabile legati ad incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili in un periodo congruo;
- la L. 208/2015 ,ai commi 182/191 e successive modifiche ad opera della L. 232/2016, indica la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del premio di produzione, ove erogato per libera scelta del lavoratore in forma di somme / beni / servizi ex art. 51 DPR 917/86 comma 2 lettere f) – f Bis) – f Ter)- f Quater).

si è convenuta l'erogazione al personale della Jungheinrich Italiana Srl e della Jungheinrich Financial Services Srl di un "premio di risultato" da corrispondere nel rispetto dei parametri e nei limiti qui di seguito specificati.

1) Modalità di determinazione
Il premio di risultato sarà conteggiato a partire dall'andamento di tre parametri, il parametro fatturato pro capite, il parametro Ebit, il parametro quota di mercato, ciascuno con eguale peso monetario ma con differente procedura di calcolo.

1A) Per il fatturato sarà misurato l'incremento o il decremento del fatturato pro capite dell'anno (1° gennaio – 31 dicembre) rispetto a quello dell'anno precedente in base alla seguente formula:
[1-(A1:DM1):(A2:DM2)] x 100 = VI

dove

A1 è il fatturato dell'Azienda nell'anno precedente a quello di riferimento per l'erogazione del premio calcolato con le identiche voci di A2. A tale fatturato verrà applicato l'indice Ipca di crescita dei prezzi.

DM1 è il numero medio delle persone presenti in Azienda nell'anno precedente a quello di riferimento per l'erogazione del premio calcolato con le identiche modalità di DM2

A2 è il fatturato della Jungheinrich Italiana Srl per l'anno di riferimento per l'erogazione del premio calcolato sommando i ricavi effettivi delle vendite e delle prestazioni di servizi con i ricavi effettivi relativi alle vendite di carrelli già concessi in locazione

DM2 è il numero medio delle persone presenti in Azienda nel corso dell'anno di riferimento per l'erogazione del premio calcolato dall'Ufficio del Personale dell'Azienda come da allegato

VI è il valore percentuale di incremento del fatturato pro capite che viene preso a base della determinazione del premio di risultato

Se il fatturato procapite dell'anno preso in considerazione risulta superiore al fatturato procapite dell'anno precedente il premio relativo a tale parametro sarà pari a euro 400,00

1B) Se l'Ebit dell'anno preso in considerazione risulta superiore all'Ebit dell'anno precedente il premio relativo a tale parametro sarà pari ad euro 400,00.
Al fine di evitare che incrementi di Ebit dovuti alla sola inflazione incidano sulla determinazione del premio di risultato, all'Ebit dell'anno precedente a quello di riferimento verrà applicato l'indice Ipca di crescita dei prezzi.
Si precisa che il parametro Ebit viene individuato sulla base dei principi contabili IFRS e comunque riportato come voce Ebit del bilancio di Gruppo (HBII).

1C) Se la quota di mercato in Italia dell'anno preso in considerazione risulta superiore a quella dell'anno precedente il premio relativo a tale parametro sarà pari a euro 400,00. La quota di mercato considerata è quella FFZ rilevabile dalle statistiche Wits della FEM, con indicazione di due decimali

2) Quantificazione del premio
Il valore del premio di risultato nella misura piena, al miglioramento dei tre parametri, ammonta pertanto ad euro 1.200

3) Modalità di erogazione
Il premio di risultato sarà erogato ai dipendenti il mese successivo all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.
L'importo del premio non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Inoltre le parti concordano che la struttura del premio di risultato definita nel presente accordo è regolamentata in coerenza con i contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 ed è inoltre, stante la sua natura e valenza, da considerare nell'ambito di quei trattamenti retributivi che sono destinati a godere di più favorevoli regimi contributivi, previdenziali o fiscali.

3) Esclusioni:
Sono totalmente esclusi dall'erogazione del premio di risultato i seguenti lavoratori:

- per i lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o determinato il premio inizierà a maturare dopo il periodo di formazione e precisamente dopo 4 mesi dall'assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine l'esclusione di 4 mesi si applicherà una volta sola.
- per i lavoratori neo assunti con contratto di inserimento / con contratto di apprendistato, il premio inizierà a maturare dopo 4 mesi dall'assunzione
- i lavoratori con parte della retribuzione variabile già collegata con il raggiungimento di risultati individuali o collettivi, intendendosi con "collettivi" sia i risultati dell'intera Azienda che quelli di sedi, uffici, gruppi di uffici o gruppi di lavoratori. Peraltro detta esclusione varrà nel caso in cui la retribuzione variabile lorda nell'anno di riferimento sia

stata superiore all'ammontare del premio di risultato come sopra determinato. Ove ciò non fosse, verrà corrisposta una somma pari alla differenza tra il detto premio di risultato e quanto già percepito a titolo di retribuzione variabile

- i lavoratori i quali all'atto di erogazione del premio risultino aver risolto il rapporto di lavoro e già percepito il Trattamento di fine rapporto, con esclusione dei lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per pensionamento

Sono parzialmente esclusi dall'erogazione del premio di risultato i seguenti lavoratori:

- i lavoratori part time a cui il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore lavorate
- i lavoratori in maternità ai quali il premio verrà corrisposto in proporzione ai mesi di maternità obbligatori e ai mesi di effettiva presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario sia almeno pari a quindici giorni
- i lavoratori che nell'anno di riferimento abbiano fruito di aspettativa. In tale caso il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione ai mesi effettivi di presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario sia almeno pari a quindici giorni
- ai lavoratori che siano rimasti in malattia per oltre sessanta giorni il premio di risultato sarà ridotto di 1/12 per ogni trenta giorni di malattia

4) L'ammontare del premio di risultato, se fruito in forma di welfare, è individuato mediante il coefficiente di moltiplicazione 1,25 rispetto alla fruizione monetaria. I beneficiari del premio saranno abilitati a scegliere mediante apposito software applicativo:
- se ricevere il premio interamente sul conto Welfare con la maggiorazione del 25% (per esempio nel caso di premio di risultato monetario di 1200 euro il premio accreditato sul conto Welfare ammonterà ad euro 1500)
- se ricevere un terzo del premio sul conto Welfare con la maggiorazione del 25% e il restante in forma monetaria (per esempio nel caso di premio di risultato monetario di 1200 euro il premio accreditato sul conto Welfare ammonterà ad euro 500 e euro 800 saranno pagati in forma monetaria)
- se ricevere il premio interamente in forma monetaria

La disponibilità e possibilità di fruizione della quota destinata a conto Welfare sarà attuabile fino al mese di novembre di ciascun anno. L'eventuale residuo non utilizzato a detta data sarà accreditato presso il Fondo Pensione del lavoratore interessato; per chi non fosse iscritto al Fondo Pensione Fonte sarà corrisposto in forma monetaria ridotto della maggiorazione prevista esclusivamente per il conto Welfare (più precisamente il valore residuo monetario sarà pari ai quattro quinti del valore residuo di welfare). Analogamente nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
Anche l'importo del premio in forma di welfare non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Come previsto dalla normativa fiscale vigente la possibilità di conversione in welfare si applica ai dipendenti con reddito non superiore a 80mila euro.
Le aree di intervento del welfare riguarderanno l'istruzione scolastica (spese scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica,libri, asili nido, trasporti), le spese sanitarie, la previdenza integrativa Fonte, e le altre componenti dell'assistenza sociale del lavoratore e dei suoi familiari.

Per i lavoratori con parte della retribuzione variabile, totalmente esclusi dall'erogazione del premio di produzione in forma monetaria, le parti si incontreranno per definire regole e parametri relativi ad

un importo per il welfare che potrà essere erogato dall'Azienda in funzione di risultati economici raggiunti.

4) Validità

Il presente accordo, che sostituisce il precedente che va considerato spirato al 31 dicembre 2017, si applicherà a partire dal 1° gennaio 2018 .

Esso avrà carattere sperimentale per il primo anno; qualora, entro il mese di aprile 2019, nessuna parte farà pervenire all'altra lettera di disdetta, il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 2021.

Rosate, 16 maggio 2018.

Junghenrich Italiana Srl

Organizzazioni sindacali

RSU/RSA

VERBALE DI ACCORDO

tra la Jungheinrich Italiana S.r.l. con sede in Rosate (MI) e le Organizzazioni sindacali FILCAMS – CGIL e FISASCAT- CISL

Premesso

- che le parti individuano nella flessibilità della prestazione lavorativa tanto uno strumento finalizzato allo soddisfazione della clientela quanto una modalità per venire incontro alle esigenze di armonizzazione dei tempi di lavoro con quelli di non lavoro dei collaboratori

- che l'Azienda sottolinea la necessità fondamentale del senso di responsabilità di ciascun collaboratore nella gestione del tempo di lavoro

si conviene quanto segue:

- in ciascun reparto della Jungheinrich Italiana srl il Responsabile potrà accordare, su richiesta del dipendente, di effettuare un surplus di tempo lavorativo a compensazione di ore di assenza dal lavoro per ragioni personali, così come, al contrario, di assentarsi dal lavoro a compensazione dell'effettuazione di un surplus di tempo lavorativo

- le ore di assenza dal lavoro di cui in argomento non potranno comunque superare le due ore giornaliere; analogamente non potrà superare le due ore giornaliere il surplus di tempo lavorativo a compensazione di ore di assenza dal lavoro.

- la compensazione dovrà chiudersi ogni mese, senza che sia possibile trascinarsela il mese successivo, e senza la corresponsione di alcuna maggiorazione

Quanto qui stabilito avrà effetto a partire da luglio 2018 fino a dicembre 2018. Prima di tale termine le parti si incontreranno per verificare l'andamento di quanto convenuto e valutarne la conferma o meno anche successivamente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Rosate, 16 maggio 2018

Azienda

Organizzazioni Sindacali