Oggi, 13 marzo 2012, presso la sede di Confindustria Venezia,

si sono incontrate

le aziende industriali esercenti le lavorazioni tradizionali del vetro di Murano, rappresentate dal presidente di Sezione sig. Diego Ferro, con la presenza degli altri componenti il Direttivo sigg. Piero Nason, Renzo Rioda, Gianluca Seguso, Andrea Mazzega, assistite da Confindustria Venezia nelle persone di Antonio Baldi Guarinoni e Enzo Pozzobon

e

la Filctem Cgil, rappresentata dal sig. Michele Pettenò;
la Femca Cisl, rappresentata dal sig. Luca Sarto

Premesso

- che le parti hanno convenuto che tale contrattazione può aver luogo negli ambiti definiti dal protocollo del 23 Luglio 1993, il quale prevede che erogazioni di 2° livello, possano essere erogate al raggiungimento degli obiettivi aziendali individuati tra le parti;
- che in applicazione delle intese nazionali sopra richiamate, le parti concordano di perseguire gli obiettivi di maggior efficienza e produttività e che pertanto le nuove erogazioni aziendali saranno collegate al raggiungimento di tali obiettivi, attraverso la definizione di appositi meccanismi di collegamento;
- che i necessari approfondimenti sui parametri da utilizzarsi per l'individuazione degli obiettivi aziendali, cui rapportare qualsiasi erogazione economica, hanno dato esito positivo;

si conviene quanto segue:

Premio di Partecipazione per i dipendenti con qualifica operaia.

Il premio, per sua natura variabile, sarà collegato a parametri concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale che, coinvolgendo direttamente i dipendenti dell'azienda, saranno:

- **Resa Impianti di Produzione (R.I.P.)**
- **Presenza**

Il valore economico lordo massimo raggiungibile, come da seguente tabella, con parametrazione al 5° livello della classificazione prevista dal vigente C.C.N.L. sarà così ripartito:

- 30% come quota massima raggiungibile per il parametro R.I.P.
- 70% come quota massima raggiungibile per il parametro presenza.

Anno	Premio lordo
2011	Euro 1.746
2012	Euro 1.796
2013	Euro 1.846

1) Resa Impianti di Produzione. Il presente parametro volto al miglior utilizzo degli impianti produttivi, prevede una erogazione in funzione dei traguardi di utilizzo degli impianti stessi, risultante dalla percentuale di presenza collettiva.

taratura della quota afferente il R.I.P.

100% = con resa degli impianti pari o superiore al 95%

50% = con resa degli impianti compresa tra il 93% e il 94,9 %

25% = con resa degli impianti compresa tra il 91% e il 92,9%

Le parti concordano che per il raggiungimento delle percentuali sopra citate saranno utili le seguenti voci:

- assemblea sindacale retribuita,
- permessi sindacali.

Relativamente alle due voci sotto riportate, si procederà come indicato a margine:

- permessi donazione sangue, pari al 50% delle giornate effettivamente fruite,
- in caso di infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e post ospedaliero, day hospital, le ore annuali lavorabili e l'entità del premio saranno riproporzionati.

2) Presenza del singolo dipendente.

taratura della quota afferente la presenza del singolo dipendente:

100% = con presenza individuale annua pari o superiore al 95%

70% = con presenza individuale annua compresa tra il 93% e il 94,9 %

35% = con presenza individuale annua compresa tra il 91% e il 92,9%

Le parti concordano che per il raggiungimento delle percentuali sopra citate saranno utili le seguenti voci:

- assemblea sindacale retribuita,
- permessi sindacali,

Relativamente alle due voci sottoriportate, si procederà come indicato a margine:

- permessi donazione sangue, pari al 50% delle giornate effettivamente fruite
- in caso di infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e post ospedaliero, day hospital, le ore annuali lavorabili e l'entità del premio saranno riproporzionati.

Considerato quanto previsto al punto 1) e 2), la somma totale da erogare al singolo dipendente sarà data dalla somma delle risultanze dei due parametri concordati. (Resa Impianti di Produzione - R.I.P. + Presenza)

Premio di Partecipazione per i dipendenti con qualifica impiegatizia.

Il premio per i dipendenti con qualifica impiegatizia sarà calcolato sulla presenza individuale e il valore massimo raggiungibile è concordato come da tabella seguente, con parametrazione al 5° livello della classificazione prevista dal vigente C.C.N.L.

Anno	Premio lordo
2011	Euro 968
2012	Euro 993
2013	Euro 1.018

taratura della quota afferente la presenza del singolo dipendente:

100% = con presenza individuale annua pari o superiore al 96,64%

50% = con presenza individuale annua compresa tra il 95,06% e il 96,63%

Saranno considerate valide, al fine del raggiungimento del premio:

- assemblea sindacale retribuita,
- permessi sindacali,

Relativamente alle due voci sottoriportate, si procederà come indicato a margine:

- permessi donazione sangue, pari al 50% delle giornate effettivamente fruite
- in caso di infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero e post ospedaliero, day hospital, le ore annuali lavorabili e l'entità del premio saranno riproporzionati.

Gli importi definiti saranno proporzionati nel caso di assunzione a part time, in ragione dell'orario concordato, e nel caso di assunzione in corso d'anno.
Nel caso di cessazione nel corso dell'anno, sarà erogata la parte di premio afferente il parametro "presenza", calcolato al momento della cessazione.
Dal calcolo saranno decurtate le ore di preavviso, contrattualmente previsto, se non prestate per volontà del dipendente.

Nell'ipotesi in cui la singola aziende dovesse ricorrere agli ammortizzatori sociali, le ore annuali lavorabili e l'entità del premio saranno riproporzionati.

Modalità di erogazione del Premio di Partecipazione.

Il premio di partecipazione sarà corrisposto nell'anno seguente a quello di maturazione, per quote di dodicesimi, erogate dal mese di gennaio a quello di dicembre.
Le singole imprese provvederanno ad allegare al cedolino paga di gennaio di ogni dipendente:

- un riepilogo mensile delle ore individualmente lavorate;
- riepilogo trimestrale dei dati inerenti la Resa Impianti di Produzione.

Le parti concordano che le erogazioni di cui al presente accordo, si intendono corrisposte con carattere di omnicomprensività con riferimento all'incidenza o al riflesso su qualsivoglia istituto retributivo indiretto, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Determinazione monte ore annuo lavorabile.

All'inizio di ogni anno di riferimento e vigenza del premio, ciascuna azienda provvederà a comunicare il monte ore annuo lavorabile.
Nel caso di assunzione o cessazione del rapporto, gli elenchi sopra citati saranno aggiornati.

Indumenti di lavoro.

Entro il mese di Settembre – con cadenza annuale – sarà dato in uso ai dipendenti "addetti alla produzione" il seguente vestiario:

- 3 corpetti,
- 3 camice,
- 2 giubbini,
- 3 pantaloni,
- 1 paio di scarpe antinfortunistiche.

Inoltre, ai dipendenti che necessitano di lenti correttive – presentando idonea e nominativa documentazione oculistica – 1 paio di occhiali di sicurezza con lenti graduate. Gli stessi potranno essere sostituiti a seguito di idonea documentazione comprovante il peggioramento / miglioramento della gradazione o a seguito di rottura.
Le voci sopra indicate non potranno essere sostituite da erogazioni corrisposte a titolo di indennità sostitutiva.

Durante l'orario di lavoro e comunque per tutta la durata di permanenza in azienda, si potranno indossare esclusivamente gli indumenti forniti dall'azienda. E' tassativamente vietato inoltre l'uso di calzature non idonee.

Premio speciale contrattuale.

Il premio speciale contrattuale previsto dall'art. 34 del vigente C.C.N.L., sarà liquidato in 175 ore calcolate sulla paga risultante dai minimi tabellari e dall'indennità di contingenza in vigore.
Fermo restando il periodo di maturazione, il premio sarà frazionato in 12 mensilità e corrisposto dal mese di gennaio a quello di dicembre.

Trasporti.

Ai dipendenti che si servono dei mezzi di trasporto pubblico per raggiungere il posto di lavoro, sarà concesso, da parte aziendale, l'abbonamento al mezzo pubblico più economico, tenuto conto degli orari e degli accessi più convenienti, nonché le spese per il rinnovo dell'abbonamento stesso.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le parti convengono che la salvaguardia dell'ambiente di lavoro e della sicurezza, sono elementi imprescindibili per il positivo futuro delle aziende e per il benessere dei dipendenti.
A tale scopo si conferma e si ribadisce la corretta applicazione delle norme contenute nella vigente legislazione e il reciproco impegno a sensibilizzare i dipendenti sul tema specifico.
Le parti concordano nel continuo confronto finalizzato alla ricerca e alla realizzazione di idonee soluzioni in tema di igiene e sicurezza sul lavoro e nel studiare la fattibilità di un percorso comune che porti alla individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di "distretto".

Alla fine di ogni anno (31 dicembre) qualora ci fossero imprese del comparto, in grado di prendere in esame premi economici variabili legati a parametri differenti da quelli concordati con il presente accordo, potranno valutare con le Organizzazioni Sindacali, la possibilità di considerare le alternative stesse, ferma restando la validità del presente verbale fino al raggiungimento del nuovo accordo.

Nel caso in cui si dovessero registrare situazioni aziendali di esubero o di crisi, le parti si incontreranno (a livello di singola impresa) con lo scopo di valutare e concordare correttivi dei parametri afferenti il presente verbale non escludendo la sospensione (anche temporanea) del premio.

In considerazione di quanto concordato e sino alla scadenza, nessun altro onere economico potrà gravare a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

Decorrenza e durata.

Il presente accordo avrà vigenza triennale, dal 1° Gennaio 2011 al 31 Dicembre 2013.

Letto, confermato e sottoscritto.