

ACCORDO AZIENDALE

Addì 12 ottobre 2011, presso la sede aziendale, si sono incontrati la Ditta **OFFICINE E SMALTERIE VICENTINE - Ing. E. DELL'ORTO & C. S.p.A.** nella persona dei Signori Paola Gasparini, Andrea Gagno e Nicola Tezza e la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** nella persona dei Signori Giuseppe Chemello e Roberto Dal Bianco.

Dopo precedenti ampie discussioni e riunioni volte anche ad esaminare quanto previsto nel secondo comma dell'Articolo 12 - Sezione Quarta - Titolo IV del C.C.N.L., le parti hanno convenuto quanto esposto nei seguenti punti.

- 1) Le parti concordano sull'opportunità di realizzare un sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, persegua la partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, valorizzando il loro contributo di conoscenze ed elevando il livello di responsabilità anche in funzione del miglioramento delle condizioni generali di lavoro.

Il sistema di relazioni industriali fa riferimento alle norme e procedure stabilite dal C.C.N.L. e dagli Accordi Interconfederali.

In relazione a quanto sopra e con riferimento particolare a quanto previsto dall'Articolo 12 - Sezione Quarta - Titolo IV del C.C.N.L., l'Azienda (di norma semestralmente) informerà la R.S.U. in ordine alla situazione economica e produttiva, illustrando i principali indicatori di bilancio, evidenziando in particolare i programmi di investimento, le prospettive commerciali, produttive ed occupazionali nonché le eventuali rilevanti modifiche all'organizzazione del lavoro.

- 2) Le parti si sono date atto che in tema di inquadramento professionale del personale non intendono derogare da quanto previsto dal C.C.N.L. e che la professionalità dei lavoratori acquisisce rilevanza solo in quanto concretamente e stabilmente espletata nell'esercizio delle funzioni; pertanto passaggi a categoria superiore avverranno sulla base di una maggiore professionalità effettivamente acquisita ed esercitata.

La Direzione ha manifestato la propria disponibilità ad esaminare le eventuali osservazioni della R.S.U. in merito all'evoluzione professionale del personale, formulate in base ai principi sopra esposti; dette segnalazioni vanno valutate sulla base dei medesimi principi e la Direzione Aziendale porterà a conoscenza delle proprie decisioni la R.S.U., ferma restando l'autonomia decisionale dell'Azienda al riguardo.

- 3) Il premio preferiale preesistente, che le parti riconfermano essere stato a suo tempo definito in ragione annua complessiva ed onnicomprensiva di ogni propria incidenza, salvo quella sul TFR, resta consolidato nell'importo pari a € 180,76 (€ centottanta/76) e non sarà più oggetto di negoziazione.

Il premio di produzione viene consolidato nell'importo lordo mensile di € 73,62 (€ settantatre/62) e non sarà più oggetto di futura contrattazione. Per i lavoratori neoassunti, l'Azienda riconoscerà per i primi 18 mesi il 60% di detta cifra e dal 19° mese il 100%, ferma restando la facoltà di riconoscere a questi ultimi il premio intero a partire dalla data di assunzione.

Rimane invariato quanto previsto in materia di salario di ingresso per i lavoratori assunti con Contratto di Apprendistato a cui competeranno esclusivamente gli importi previsti dal C.C.N.L.



- 4) Viene rinnovato a decorrere dall'anno 2011 un premio annuale di risultato finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di obiettivi di sviluppo, produttività e redditività dell'attività di impresa.

Tale premio sarà eventuale in quanto erogabile solo qualora si siano realizzati gli obiettivi minimi prefissati e sarà variabile in funzione degli stessi come sotto precisato.

Il premio sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre parametro di definizione per individuarne i presupposti di spettanza ed ammontare saranno le risultanze contabili e gestionali dell'esercizio precedente (esercizio di riferimento); il primo esercizio di riferimento sarà quello relativo al periodo 01/01/2011 - 31/12/2011. L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio dell'anno di competenza.

Il premio competerà a tutti i lavoratori non in periodo di tirocinio, in forza e non in prova alla data del 01 luglio dell'anno di competenza del premio stesso e già in forza al 31 dicembre dell'anno precedente e collocati dalla prima alla settima categoria dell'inquadramento unico del C.C.N.L. Metalmeccanico (con esclusione di quanti fra gli impiegati dovessero già fruire o fruiranno a titolo individuale di forme di retribuzione incentivanti collegate a risultati collettivi e/o individuali).

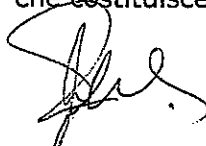
Entro la prima decade del mese di luglio l'Azienda in apposito incontro comunicherà alla R.S.U. l'ammontare del premio, ove questo sussista e i risultati delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio stesso.

Resta inteso che fonte unica ed indiscutibile di riferimento per la determinazione del premio di risultato saranno:

- il bilancio approvato dall'assemblea dei soci e depositato in Tribunale, essendo esclusa ogni possibile eccezione sia sui criteri di redazione dello stesso che sulle scelte aziendali che hanno concorso a determinarlo;
- i dati di produzione ricavati dal software gestionale "IDRA";
- i dati relativi alle retribuzioni del personale dipendente estratti dal software "Datco2000";
- i cartellini delle presenze del personale ricavati dal software "INAZ".

Il premio di risultato sarà costituito da quattro componenti di seguito elencate:

- a) La prima è determinata dall'andamento degli **SCARTI DI PRODUZIONE** risultante dalla percentuale tra il valore del materiale scartato ed il valore della produzione; tale componente del premio potrà oscillare tra un valore minimo di € 50,00 lordi ed un valore massimo di € 500,00 lordi. Gli scaglioni e le relative fasce del premio sono riportati nella "TABELLA 1" che costituisce parte integrante dell'accordo anche per la parte descrittiva.
- b) La seconda è determinata dall'andamento degli **ERRORI DI GESTIONE DEI MATERIALI** proveniente dal rapporto tra la valorizzazione delle rettifiche delle esistenze di magazzino ed il valore della produzione; tale componente potrà oscillare tra un valore minimo di € 50,00 lordi ed un valore massimo di € 300,00 lordi. Gli scaglioni e le relative fasce del premio sono riportati nella "TABELLA 2" che costituisce parte integrante dell'accordo anche per la parte descrittiva.
- c) La terza è determinata dalla **PRODUTTIVITÀ PRO-CAPITE** derivante dal quoziente tra il valore della produzione e le ore dirette ed indirette effettivamente lavorate nei reparti di produzione; tale componente potrà oscillare tra un valore minimo di € 50,00 lordi ed un valore massimo di € 400,00 lordi. Gli scaglioni e le relative fasce del premio sono riportati nella "TABELLA 3" che costituisce parte integrante dell'accordo anche per la parte descrittiva.
- d) La quarta è determinata dal **FATTURATO ORARIO PRO-CAPITE** risultante dal quoziente tra il fatturato di produzione (elettrodomestici e smalteria, quindi con esclusione della vendita di prodotti commercializzati, ricambi ed accessori) e le ore effettivamente lavorate; tale componente potrà oscillare tra un valore minimo di € 25,00 lordi ed un valore massimo di € 300,00 lordi. Gli scaglioni e le relative fasce del premio sono riportati nella "TABELLA 4" che costituisce parte integrante dell'accordo anche per la parte descrittiva.



Rabz

Dal 01 gennaio 2012, ai quattro punti sopra descritti verrà aggiunta un'ulteriore componente a seconda dell'obiettivo raggiunto. Per ciascuno dei quattro punti, se il risultato acquisito (indipendentemente da quale fascia si posizioni e purché generi premio) dovesse risultare migliorativo rispetto all'anno precedente verrà riconosciuto in aggiunta un ulteriore premio di € 25,00 lordi; in caso contrario, se dovesse verificarsi un esito peggiorativo rispetto all'anno precedente, il premio riconosciuto nello scaglione verrà decurtato di € 25,00 lordi. In via transitoria, viene concordato di estendere tale elemento dal 01 gennaio 2011 per il solo componente esposto al punto d).

Al premio risultante verrà introdotta una discriminante in base alla presenza al lavoro, come di seguito descritto. Verrà attribuito ad ogni singolo dipendente un premio teorico derivante dalla somma delle quattro voci. L'insieme di tutti i premi teorici di tutti i lavoratori costituirà il "totalizzatore" che verrà successivamente ripartito in quote variabili in base alla presenza lavorativa per mezzo della seguente formula:

$$\text{totalizzatore} \times \frac{\text{ore annuali lavorate dal singolo dipendente}}{\text{ore annuali lavorate dai totali dipendenti}}$$

dove per "ore annuali lavorate" si intende la somma delle ore effettive di lavoro ordinario, ferie, permessi (PAR+ROL), permessi sindacali, CIGO, CIGS e CDS; il risultato ottenuto sarà la quota effettiva di premio di risultato spettante ad ogni singolo lavoratore.

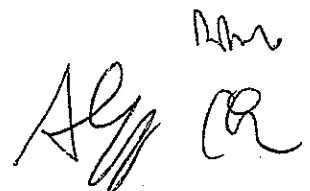
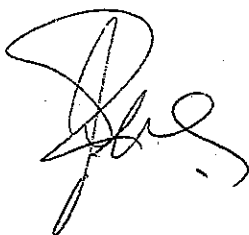
Per i lavoratori part-time l'entità del premio e gli indici di commisurazione soggettiva del premio stesso sopra riportati saranno opportunamente riproporzionati.

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di maturazione del premio di risultato, esso sarà riparametrato in base al minor periodo di servizio.

Azienda e R.S.U. si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nell'Articolo 12 - Sezione Quarta - Titolo IV del C.C.N.L. Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e onnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti, ex Articolo 2120 - 2° comma del Codice Civile, intendono escluderne l'imputazione.


Le parti si danno inoltre atto che l'erogazione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva previsto dal Protocollo del 23 Luglio 1993 e successive modifiche ed integrazioni.

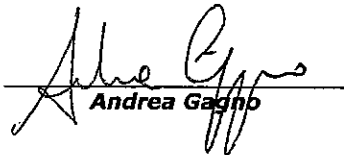
- 5) Infine i contraenti concordano che il presente accordo aziendale definisce compiutamente quanto previsto nell'Articolo 12 - Sezione Quarta - Titolo IV del C.C.N.L. per il periodo 01 gennaio 2011 - 31 dicembre 2013 e che pertanto sino a tale ultima data nessun altro onere economico potrà essere posto 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.



Letto, confermato e sottoscritto.


Paola Gasparini


Giuseppe Chemello


Andrea Gagno


Roberto Dal Bianco

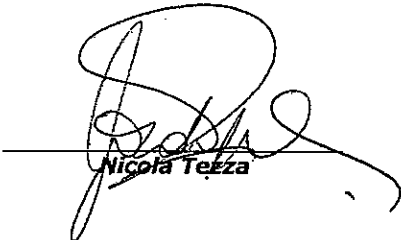

Nicola Terza

TABELLA 1 SCARTI DI PRODUZIONE

da	0,00%	a	2,00%	→	€ 500,00
da	2,01%	a	2,50%	→	€ 400,00
da	2,51%	a	3,00%	→	€ 300,00
da	3,01%	a	3,50%	→	€ 200,00
da	3,51%	a	4,00%	→	€ 150,00
da	4,01%	a	4,50%	→	€ 100,00
da	4,51%	a	5,00%	→	€ 75,00
da	5,01%	a	5,50%	→	€ 50,00
oltre	5,50%			→	€ 0,00

TABELLA 2 ERRORI DI GESTIONE DEI MATERIALI

da	0,00%	a	1,50%	→	€ 300,00
da	1,51%	a	2,50%	→	€ 200,00
da	2,51%	a	3,50%	→	€ 150,00
da	3,51%	a	4,50%	→	€ 100,00
da	4,51%	a	5,50%	→	€ 50,00
oltre	5,50%			→	€ 0,00

TABELLA 3 PRODUTTIVITA' PRO-CAPITE

da	€ 0,00	a	€ 49,99	→	€ 0,00
da	€ 50,00	a	€ 54,99	→	€ 50,00
da	€ 55,00	a	€ 59,99	→	€ 100,00
da	€ 60,00	a	€ 64,99	→	€ 150,00
da	€ 65,00	a	€ 69,99	→	€ 200,00
da	€ 70,00	a	€ 74,99	→	€ 250,00
da	€ 75,00	a	€ 79,99	→	€ 300,00
oltre	€ 80,00			→	€ 400,00

TABELLA 4 FATTURATO ORARIO PRO-CAPITE

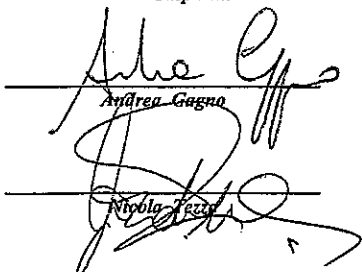
da	€ 0,00	a	€ 52,49	→	€ 0,00
da	€ 52,50	a	€ 54,99	→	€ 25,00
da	€ 55,00	a	€ 57,49	→	€ 50,00
da	€ 57,50	a	€ 59,99	→	€ 75,00
da	€ 60,00	a	€ 64,99	→	€ 100,00
da	€ 65,00	a	€ 69,99	→	€ 150,00
da	€ 70,00	a	€ 74,99	→	€ 200,00
da	€ 75,00	a	€ 79,99	→	€ 250,00
oltre	€ 80,00			→	€ 300,00



Paola Gasparini



Giuseppe Chemello



Andrea Gagno



Roberto Dal Bianco