VERBALE DI ACCORDO

Addì, 31 maggio 2011, **in Potenza presso la sede di Confindustria Basilicata**, si sono incontrati :

- la **Incomes S.r.l.**, con sede legale in Milano (MI), Via Olmetto, 3 e unità in Zona Industriale San Nicola di Melfi (PZ), C.F. 06867820968, in persona del Responsabile di Stabilimento, Sig. Cristiano Fissore e del Responsabile Operativo di Stabilimento Sig. Carmine Avvantaggiato (qui di seguito altresì denominata "Società"), assistita da Confindustria Basilicata, nella persona del Sig. Antonio Leopardi Barra, e dalla Direzione del Personale di Lames S.p.A., nella persona del Sig. Marco Vacca,

e

- la **R.S.U. della Società**, in persona dei Signori Mauro Caputo, Vito Marra e Angelo Antonio Verrascina, assistita dalle Organizzazioni Sindacali di categoria, **FIOM CGIL**, **FIM CISL**, **UILM UIL**, **FISMIC** e **UGL** rispettivamente rappresentate dai Signori Vittorio Cilla, Salvatore Troiano, Marco Lomio, Vincenzo Tortorelli, Marco Roselli e Donato Russo

(qui di seguito altresì denominate "Parti").

Al fine di esaminare le richieste sindacali relative alla contrattazione di secondo livello, e per definire il documento conclusivo di accordo in merito alle richieste presentate dalla RSU.

Premesso

- che l'Azienda dando seguito a quanto previsto dal verbale di accordo siglato presso il Mise in data 9 dicembre 2009 tra Lasme 2 Srl in liquidazione, le OO.SS., la Regione Basilicata e Confindustria Basilicata, ha provveduto ad avviare, da febbraio 2010, la produzione del modulo porta e degli alzacristalli come terzista della Lames S.p.A. di Chiavari (GE);
- che l'Azienda in relazione al carico di lavoro ha provveduto ad assumere gradualmente le n. 82 unità previste, con contratto a tempo indeterminato entro giugno 2010;
- che le parti nello spirito del protocollo 23/7/1996 tra Governo e Parti Sociali sullo sviluppo delle relazioni industriali in azienda riconfermato dal vigente CCNL di categoria per l'Industria Metalmeccanica Privata d'ora innanzi "CCNL Metalmeccanico"), hanno concordato di sviluppare e migliorare il sistema di relazioni industriali finalizzato anche all'incremento della competitività dell'Azienda sui mercati di sua pertinenza attraverso strumenti partecipativi;
- che le Parti, quindi, nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, intendono procedere all'istituzione del Premio di Risultato, individuando uno strumento coerente con le finalità indicate nel sopraccitato Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993 e conformemente alle previsioni contrattuali del vigente CCNL Metalmeccanico;
- che i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo, con i programmi aziendali illustrati, nonché con quanto previsto vigente CCNL Metalmeccanico;
- che con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono intervenuti su quanto disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, che ha dato attuazione dell'art. 53, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con

modificazioni, dalla 30 luglio 2010, n. 122, in tema di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposta in relazione ad incrementi di produttività" per il periodo di imposta 2011;

- che ai fini della applicazione della imposta sostitutiva è condizione che le somme erogate siano correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale e che esse siano state erogate in attuazione di quanto previsto da uno specifico accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale;

- che l'azienda e la RSU dopo diversi confronti in sede aziendale nel corso del mese di dicembre 2010 hanno concordato verbalmente che per l'anno 2011, i compensi relativi al lavoro straordinario (forfait), al lavoro supplementare, al lavoro notturno, ai compensi per le ore di viaggio oltre il normale orario di lavoro, ai compensi per la reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro, ai premi di produttività ed al premio di risultato, sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa e comunque correlati a risultati riferibili all'andamento economico aziendale, impegnandosi a formalizzare per iscritto successivamente tale intesa;

- che in data 11 marzo 2011 è stato sottoscritto tra Confindustria Basilicata e Cgil, Cisl e Uil Territoriali un accordo finalizzato alla detassazione degli istituti contrattuali previsti anche dal CCNL Industria Metalmeccanica, qui integralmente richiamato

Tutto ciò premesso che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, tra le Parti,

si conviene e stipula quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nel riconfermare le modalità, i contenuti e la disciplina di cui l'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993 e nel rispetto di quanto ribadito nel vigente C.C.N.L. Metalmeccanico, con la finalità di creare uno strumento partecipativo, hanno individuato un sistema premiante sulla base di obiettivi condivisi dalle Parti in grado di valorizzare e migliorare la competitività aziendale.

In tale prospettiva sono stati concordemente individuati tre parametri specifici idonei a misurare i risultati di efficienza dell'Azienda.

Tali parametri sono:

A) Produttività complessiva dello stabilimento definita come il rapporto tra le quantità prodotte e le ore lavorate da misurarsi attraverso la seguente frazione :

$$\frac{\textbf{Ore dirette teoriche di ciclo}}{\textbf{Totale ore lavorate dirette ordinarie e straordinarie}}$$

E' stato concordato di definire questo valore base di tale parametro il valore effettivo del **81%** e ad ogni incremento di tale valore corrisponderà una erogazione del Premio nei valori indicati nello schema grafico allegato (all. "A").

B) Costo del Rottamato definita dal seguente rapporto:

Valore degli scarti

Valore del fatturato dello stabilimento

E' stato concordato di definire quale valore base di tale parametro il valore effettivo registrato del **1,5%.** Anche a questo indice ogni incremento corrisponderà una erogazione del Premio nei valori indicati nello schema grafico allegato (all. "A").

Il P.d.r. determinato per i parametri **A) e B)** non verrà erogato per le ore di assenza generate da malattia, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero,maternità, permessi non retribuiti e astensione dal lavoro.

Si precisa che per i parametri **A) e B)** sarà utilizzato il principio matematico di arrotondamento decimale (es. 0,51 = 1 e 0,50 = 0) per il raggiungimento dei punti della tabella allegato (all. "A") .

C) Percentuale individuale ed Aziendale di assenteismo.

Le Parti vogliono definire con questo punto un indice innovativo che premia la presenza individuale del lavoratore.

Coloro i quali durante l'anno lavorativo (che è stato individuato sulla base di 1848 ore lavorabili per l'anno 2011 e di 1824 ore per gli anni 2012 e 2013) avranno una percentuale di assenteismo superiore al 12% non percepiranno alcuna erogazione su questo parametro.

Per coloro i quali avranno consuntivato una percentuale inferiore o uguale al 12%, si rimanda all'allegato "A" che è parte integrante del presente accordo.

I dipendenti che consuntiveranno una percentuale di assenteismo minore o uguale al 5% , si ripartiranno la parte non erogata del parametro C) Assenteismo.

Questo meccanismo di ripartizione si genera esclusivamente se la percentuale dei dipendenti che rientrano nel 5% di assenteismo è uguale o maggiore al 50% della forza Aziendale, con esclusione delle assenze per maternità.

L'importo da ripartire tra i dipendenti che rientrano nel suddetto parametro è generato dal seguente calcolo:

Forza aziendale – maternità x 600 euro lordi – importo erogato dal punto C) su tutta la popolazione aziendale;

es. 82 dip. – 5 maternità = 77 dip.

77 x 600 euro lordi = 46.000 euro

46.000 euro lordi – 27.000 euro lordi erogati = 19.000 euro da dividere su 38 dipendenti.

19.000 euro lordi / 38 dip. = 500 euro lordi che andranno ad aggiungersi a quanto percepito dal dipendente al punto C).

Le voci che non concorrono a generare assenteismo sono le seguenti:

Malattie salva vita, giorni di ricovero ospedaliero, Infortunio sul lavoro,Par e Ferie, Permessi Lg. 104/92, Permessi per lutto previsti dall'art.4 legge 53/2000, Congedi matrimoniali, maternità obbligatoria, donazione sangue, assemblee retribuite (Lg.300/70) e permessi sindacali.

Per quanto concerne la Cigo e l'astensione dal lavoro, le parti concordano che tali voci vanno ad abbattere esclusivamente le "ore lavorabili", ma non vengono considerate assenteismo sul solo parametro "C".

Per i permessi sindacali le Parti concordano di incontrarsi nuovamente entro la fine del mese di Luglio p.v. per definire un monte ore annuale che comprenda tutte le tipologie di permesso sindacale.

Nel caso di ricorso ad un lungo periodo di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria le Parti concordano nell'incontrarsi per rimodulare il Pdr sui parametri economici di cui ai punti A, B e C.

Le Parti concordano che nel mese di Maggio di ogni anno verrà effettuata una verifica circa l'andamento degli indici previsti dal presente accordo, e il 40 % del PDR risultante dai predetti indici a tale data sarà erogato, a titolo di acconto, con la busta paga del mese di Giugno (competenze di Maggio), mentre un ulteriore acconto pari al 40% sarà erogato con la busta paga del mese di Ottobre (competenze di Settembre),infine il conguaglio (comprensivo della ripartizione punto "c" assenteismo) sarà erogato con la busta paga del mese di Febbraio (competenze di Gennaio) dell'anno successivo.

Gli aventi diritto al PDR sono i dipendenti in forza fino al 14 Dicembre di ciascun anno di maturazione. Per i lavoratori assunti, a qualsiasi titolo, nel corso dell'anno, il PDR verra' riconosciuto in 12 mi; la frazione di mese superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero; per i lavoratori dimessi nel corso dell'anno verranno presi a base gli indici relativi alla liquidazione del PDR dell'anno precedente.

Il premio come sopra definito e come precisato dal vigente C.C.N.L. Metalmeccanico, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

La Società si impegna a fornire trimestralmente alla RSU ed alle OO.SS., l'andamento dei parametri legati al premio di risultato, per farne oggetto di informazione ai lavoratori, e di analisi congiunte tra Azienda e R.S.U. sulle problematiche idonee a favorire il più ampio miglioramento dei risultati da raggiungere.

Le parti si danno atto che il premio di risultato di cui al presente accordo spetta in ragione di anno, ed hanno inteso definire l'importo del P.d.R., in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio, non avrà riflesso alcuno su tutti gli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, presenti e futuri.

In attuazione a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 cod. civ. , le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di P.d.R. sono e saranno sempre escluse dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il presente Accordo ha validità sugli esercizi economici della Società per gli anni 2011,2012 e 2013. Per tutto quanto non trattato nel presente Accordo, si rimanda al vigente CCNL Metalmeccanico.

Tuttavia, fermo restando il meccanismo del PdR così come sopra costituito e definito sotto il profilo normativo, le Parti convengono, in via sperimentale ed alla luce di quanto precisato nelle premesse, che nel corso dell'incontro annuale con la RSU e le OO.SS. sull'andamento dei parametri legati al premio di risultato, verra' effettuato un

esame approfondito sulla situazione economica-produttiva della Società per rivedere eventualmente, laddove si verificassero eventi straordinari ed imprevedibili , la parte economica del P.d.R. .

Le parti si danno atto che il premio, in quanto correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, e la cui determinazione è collegata a parametri di variabilità, ha le caratteristiche per beneficiare sia della decontribuzione che della detassazione previste dalle vigenti normative di legge.

Letto, confermato e sottoscritto

Incomes S.r.l.

R.S.U.

Confindustria Basilicata

OO.SS.

Fim- CISL

Fiom-CGIL

Uilm-UIL

Fismic

Ugl-Metalmeccanici

Incomes

PRODUTTIVITA'

Valore	≤82%	83%	84%	85%	86%	87%	≥88%
Premio annuo lordo	€ 100	€ 200	€ 300	€ 400	€ 500	€ 600	€ 700

Incomes

COSTO ROTTAMATO

Valore	≥1,6%	1,40%	1,20%	1,00%	0,80%	0,60%	≤0,5%
Premio annuo lordo	€ 100	€ 200	€ 300	€ 400	€ 500	€ 600	€ 700

Incomes

ASSENTEISMO

Valore	>12%	≤12%	≤9%	≤6%	≤4%	* ≤5%
Premio annuo lordo	€ 0	€ 150	€ 300	€ 450	€ 600	GENERA RIPARTIZIONE

ALLEGATO "A"