IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 30 del mese di marzo 2011, presso la sede di Potenza di Confindustria Potenza, sono comparsi:
- le Segreterie Territoriali delle OO.SS. di categoria FIM CISL, FIOM CGIL e UILCEM – UIL, rappresentate, rispettivamente, dai sigg. S. Troiano, De Nicola, Cilla, Giannella, Pastore, G. Martino;
- la R.S.U., nelle persone dei sigg. Giovanni Di Filippo, Giampietro Carlo e Piero Ferrara.
- la SUDELETTRA s.r.l., in persona del suo legale rappresentante pro tempore sig. Lorenzo Marsilio, assistita dall'avv. Francesca Chietera nonché dal dr. M. Martino di Confindustria Basilicata.

Dopo ampia ed approfondita discussione, relativa alla piattaforma sulla contrattazione di secondo livello, le parti, coerentemente con le finalità indicate nel Protocollo del 23 luglio 1993 e nel CCNL Metalmeccanici, concordano e sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo Aziendale per il triennio 2011 – 2013.
Il presente accordo annulla e sostituisce ogni eventuale precedente accordo aziendale.
Le Parti, in via preliminare, riconoscono la necessità di coltivare continuativamente corrette relazioni sindacali a tutela dei lavoratori e della società e si impegnano, pertanto, al rispetto degli obblighi informativi sulle tematiche di cui all'art. 7, sez.I, del CCNL vigente.

DETASSAZIONE

Le parti, premesso che:
- l'art. 1 comma 47 della legge 220/201, in attuazione dell'art. 53 comma 1, del decreto legge 31.5.2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010, ha dettato, per il periodo d'imposta 2011, nuove disposizioni in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività;
- la circolare n. 3/E del 14.2.2011 ha dettato indirizzi interpretativi ed applicativi in ordine alla normativa sopra citata

convengono, che, in applicazione dell'accordo interconfederale sottoscritto tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL in data 8.3.2011, la società applicherà le agevolazioni fiscali con riferimento a tutti gli istituti (quali, a mero titolo esemplificativo, il trattamento economico per lavoro supplementare, straordinario, in turni, notturno, festivo e domenicale, ...) che le parti riconoscono come riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza, relativamente all'anno 2011.
Le Parti si danno altresì reciprocamente atto che il medesimo sistema di detassazione è stato applicato anche con riferimento agli anni 2009 e 2010, riconoscendo le Parti che gli istituti sopra menzionati sono stati funzionali al raggiungimento di incrementi di produttività.

PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato è annualmente fissato nei seguenti valori complessivi:
- per il periodo aprile 2011/marzo 2012 in euro 700,00 lordi
- per il periodo aprile 2012/marzo 2013 in euro 800,00 lordi
- per il periodo aprile 2013/marzo 2014 in euro 900,00 lordi

Si specifica che l'attribuzione del premio di risultato relativamente alle ultime due annualità sarà subordinata alla proroga o al rinnovo del contratto di appalto attualmente in essere tra la società ed il committente, per il corrispondente periodo.
L'erogazione avverrà con le competenze di maggio di ogni anno.
Il PDR viene ancorato a due parametri di calcolo:
- indice di non conformità: tende ad eliminare segnalazioni di non conformità da parte del cliente, imputabili ai dipendenti, ed ha un'incidenza sul valore complessivo del PDR pari al 30%. Detta quota di PDR sarà erogata:

0 non conformità	pari al 100% del 30%
da 1 a 2 non conformità	pari al 75% del 30%
3 non conformità	pari al 50% del 30%
oltre le 3 non conformità	pari allo 0%

- indice di presenza: ore ordinarie annue rese in azienda dal dipendente ed ha un'incidenza pari al 70% del valore complessivo del PDR. La quota parte del PDR, corrispondente a questo parametro, è fissata a 1688 ore medie annue, determinate detraendo dal monte orario annuo lavorabile di ore 2024, 160 ore di ferie, 104 ore di par, 56 ore malattie e infortuni, 10 ore di assemblea retribuita, 6 ore di evento luttuoso. L'andamento della media sarà monitorato mensilmente dall'azienda e comunicato alla RSU.

La soglia minima per accedere al PDR è fissata in 1500 ore ordinarie annue lavorate. Si conviene che nel computo delle ore annue lavorate non si terrà conto delle assenze per malattia superiori a n. 7 giorni documentate da ricovero ospedaliero certificato.
Conseguentemente, l'importo orario del premio viene determinato:
- per il periodo aprile 2011/marzo 2012 in euro 1,33
- per il periodo aprile 2012/marzo 2013 in euro 1,86
- per il periodo aprile 2013/marzo 2014 in euro 2,39

Il presente accordo trova applicazione nei confronti dei dipendenti stabilmente occupati presso il cantiere di Viggiano, ad eccezione del personale ivi inviato in trasferta, nonché nei confronti del personale assunto a tempo determinato purché la durata del contratto a termine sia superiore a sei mesi.
Le parti comparenti si danno atto di aver inteso definire l'importo di tale erogazione in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza di tutti gli istituti legali e/o contrattuali, diretti e/o indiretti.
Le parti si danno altresì reciprocamente atto che l'istituto del PDR è stato disciplinato nel rispetto della professionalità dei lavoratori nonché nel rispetto del valore primario della sicurezza in azienda, impegnandosi, le stesse, a promuovere e valorizzare il tema della sicurezza in azienda nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

BUONO PASTO
L'importo del buono pasto viene definito, per tutto il triennio, in euro 9,00.
Il buono pasto sarà erogato a condizione che il dipendente interessato effettui almeno cinque ore di lavoro ordinario e di almeno 4 ore in regime di straordinario.

RIMBORSO KILOMETRICO
L'importo del rimborso chilometrico in reperibilità ovvero in straordinario di sabato e festivo, viene fissato, per tutto il triennio, in euro 0,50/km.
Le percorrenze saranno calcolate mediante sistemi di rilevamento oggettivi (Google map) dal centro del Comune di residenza al cantiere.

REPERIBILITA'
L'indennità di reperibilità viene fissata, per tutto il triennio, in
- euro 17,00 per la reperibilità feriale;
- euro 22,00 per la reperibilità festiva

fermo restando il riconoscimento di tre ore di straordinario per ogni intervento.
Il trattamento di reperibilità di cui sopra è comprensivo del compenso relativo alla chiamata nonché del tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo dell'intervento.
In caso di chiamata viene confermato il riconoscimento di un buono pasto. In particolare :

a) per gli interventi effettuati all'esito di chiamata nelle giornate di sabato e domenica e festivi, sarà riconosciuto il buono pasto, nella misura sopra indicata di euro 9,00.
b) per le chiamate infrasettimanali, viceversa, fermo restando il valore del buono pasto in euro 9,00, detto compenso sarà corrisposto sotto la voce "integrazione alla reperibilità".

RIMBORSO SPESE FORFETTARIO
Le Parti, riconosciuta la difficoltà di raggiungere il luogo di lavoro dovuta all'assenza di adeguati trasporti pubblici, nell'impegnarsi a sensibilizzare le Istituzioni al fine di risolvere tale annosa vicenda, concordano di corrispondere in favore del personale che effettui giornalmente un numero di km in andata e ritorno superiori a 140, un rimborso spese forfetario pari ad euro 30,00 mensili.
Le Parti concordano di rivedere modo, forma e quantum del presente istituto appena verranno istituite adeguate linee di trasporto.

FORMAZIONE
Le parti riconoscono il ruolo centrale della formazione del personale, quale leva per rispondere alle sfide derivanti sia dall'evoluzione tecnologica che dall'innovazione e miglioramento dei processi e dei modelli aziendali adottati.
Ritenendo che la formazione sia elemento centrale per il mantenimento ed il potenziamento della capacità tecniche e professionali del personale, in coerenza con le esigenze del mercato e della realizzazione dei programmi, le parti concordano di istituire percorsi formativi del personale per lo sviluppo delle conoscenze relative: al sistema azienda, alle competenze relazionali (con particolare riferimento alle comunicazioni interpersonali, al lavoro di gruppo), al project management.

Le Parti precisano che la presente ipotesi d'accordo assumerà efficacia vincolante previa ratifica da parte dell'assemblea dei lavoratori.

L.C.S.

Per SUDELETTRA SPA

RSU

CONFINDUSTRIA BASILICATA

OO.SS.