

VERBALE DI ACCORDO

Addì 17 maggio 2010, in Belluno, presso la sede di Confindustria Belluno Dolomiti

tra

la Società DIXELL srl, rappresentata dai sigg. Renzo RICCI e Fabrizio FULLIN, con l'assistenza di Confindustria Belluno Dolomiti in persona di Mario DEL PICCO

e

le RSU della Ditta Dixell srl, in persona delle sigg. Gianna SOGNE e Nicoletta DE VETTOR, con l'assistenza della FIM - CISL di Belluno in persona di Bruno DEOLA

si è convenuto quanto segue.

PREMESSA

Il presente accordo ha validità solo per lo stabilimento di Pieve d'Alpago (BL), e non è applicabile ad altri stabilimenti di società partecipate o collegate o in caso di future fusioni o incorporazioni con le stesse.

Quanto di seguito concordato è in attuazione e nel rispetto dei principi ed obiettivi posti dagli accordi Interconfederali in vigore e da quanto stabilito dal Contratto nazionale di lavoro, e con il presente verbale, si definisce un sistema retributivo incentivante a livello aziendale collegato a precisi indici, il tutto connesso alla partecipazione al lavoro dei dipendenti.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Al fine di mantenere un corretto sistema di confronto tra azienda e rappresentanti dei lavoratori, in quanto si ritiene utile il dialogo per affrontare sia le mutevoli situazioni di mercato che trovare le adeguate soluzioni tecniche e organizzative, le parti concordano quanto segue.

L'Azienda fornirà alle oo. ss. in incontri specifici, due volte l'anno i dati relativi all'andamento economico e produttivo.

In tali occasioni si esamineranno le problematiche legate alle scelte organizzative, ai livelli occupazionali e agli investimenti, in relazione agli obiettivi aziendali individuati. Effettuando una verifica dei corretti inquadramenti contrattuali in essere dei lavoratori in forza presso lo stabilimento di Pieve d'Alpago.

In appositi incontri invece, si affronteranno le tematiche relative alla sicurezza e ambiente di lavoro, anche con il personale tecnico preposto, al fine di migliorare condizioni di lavoro e la prevenzione degli infortuni.

NORMATIVA GENERALE

PERMESSI PARTICOLARI

In considerazione del particolare evento della nascita del figlio, al lavoratore padre verrà riconosciuto un permesso retribuito di 1 giornata non frazionabile.

Tale assenza dovrà essere supportata dalla relativa certificazione anagrafica e dovrà essere effettuata entro un mese dalla nascita del figlio.

In caso di visite mediche specialistiche (escluse quelle dentistiche), il lavoratore avrà diritto a ulteriori otto ore di permesso retribuito all'anno, dietro presentazione della relativa documentazione sanitaria, utilizzabili anche in maniera frazionata.

In tale ottica l'azienda si impegna a fornire, su richiesta del lavoratore, una situazione aggiornata relativa al periodo di comparto individuale, alla data di presentazione della richiesta dello stesso lavoratore.

FERIE E BANCA ORE

Sulla base della prassi aziendale già in essere, verranno comunicati i periodi di ferie collettivi.

Il piano ferie che verrà definito, verrà comunicato a tutti i lavoratori mediante comunicazione individuale entro il 15 gennaio di ogni anno.

In caso di variazioni, queste verranno comunicate tempestivamente e tenendo conto delle esigenze tecnico - produttive.

Fermo restando quanto previsto dal ccnl in vigore in tema di "banca ore", si richiama quanto stabilito dal contratto collettivo per le industrie metalmeccaniche in vigore.

ELEMENTI RETRIBUTIVI

Maggiorazioni straordinario

In caso di prestazioni lavorative in regime di straordinario, indipendentemente dalla giornata in cui vengono effettuate e oltre la quarantesima ora, verrà riconosciuta una maggiorazione oraria pari al 50%; comprensiva e non aggiuntiva di quelle previste dal ccnl in vigore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

Indennità turno

In caso di prestazioni lavorative in turni , ai lavoratori verrà riconosciuta una maggiorazione oraria omnnicomprensiva pari al 30%, per tutte le ore prestate dalle ore 18,00 alle 22,00.

Sono fatte salve , in riferimento alle percentuali di maggiorazione sopra indicate, eventuali trattamenti di miglior favore previsti dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Nel caso in cui per motivi produttivi dovessero essere richieste diverse turnistiche dall'azienda , le parti si incontreranno per definire orari e modalità di attuazione.

Indennità mensa

Viene confermato il valore del buono mensa di euro 4,75 a favore dei lavoratori che usufruiscono del servizio extraziendale.

Qualora in futuro dovessero cambiare le tariffe dei gestori delle mense esterne, azienda e rsu si incontreranno per verificare eventuali variazioni dell'importo del buono.

PREMIO DI RISULTATO

Le caratteristiche essenziali degli indici assunti a base per la misurazione dei risultati aziendali sono state consensualmente definite dalle parti per trasparenza di lettura e facile determinazione e verifica.

I risultati economici che deriveranno ai lavoratori per effetto del sistema retributivo dovranno:

- Corrispondere ad un effettivo miglioramento delle performances aziendali,
- Essere variabili in relazione all'andamento aziendale.

Il Premio per obiettivi definito con il presente accordo fa riferimento all'anno fiscale compreso fra il 1 ottobre 2009 ed il 30 settembre 2010 .

1) INDICI, OBIETTIVI E VALORI DEL PREMIO DI RISULTATO

Le parti definiscono quindi gli obiettivi finalizzati ad esprimere maggiori livelli di competitività che potranno realizzarsi soltanto con l'apporto dei dipendenti sopra indicati.

mediante un comune coinvolgimento, orientato al raggiungimento dei seguenti indici e parametri, a cui corrispondono dei valori economici del premio.

Qualora nel corso della vigenza del presente accordo dovessero variare le condizioni di mercato a tal punto da considerare inadeguati i parametri presi ad oggetto del premio di risultato, le parti si incontreranno per definire nuovi obiettivi.

a) INDICE DI FATTURATO

Le parti ritengono in via sperimentale, affidarsi ad un parametro di facile lettura e allo stesso tempo che sia indicatore immediato dell'andamento aziendale.

Indice di riferimento per il premio di risultato è il fatturato annuo definito a budget, che verrà comunicato alle rsu all'inizio dell'anno fiscale (1° ottobre – 30 settembre).

INDICI E VALORI

Quanto indicato nella seguente tabella si ritiene riferito all'anno fiscale 2009-2010.

In considerazione della sperimentazione di tale parametro, le parti si incontreranno per gli anni successivi di validità del presente contratto.

Anzianità prima dell'inizio anno fiscale fino a 2 anni	Anzianità prima dell'inizio anno fiscale oltre 2 fino a 4 anni	Anzianità prima dell'inizio anno fiscale oltre 4 fino a 6 anni	Anzianità prima dell'inizio anno fiscale oltre 6 fino a 8 anni	Anzianità prima dell'inizio anno fiscale oltre 8 fino a 10 anni	Anzianità prima dell'inizio anno fiscale oltre 10 anni	Anzianità prima dell'inizio anno fiscale oltre 15 anni
Premio Previsto	Premio Previsto	Premio Previsto	Premio Previsto	Premio Previsto	Premio Previsto	Premio Previsto
400,00	500,00	600,00	700,00	800,00	900,00	1.000,00
500,00	600,00	700,00	800,00	900,00	1.000,00	1.100,00
600,00	700,00	800,00	900,00	1.000,00	1.100,00	1.200,00
700,00	800,00	900,00	1.000,00	1.100,00	1.200,00	1.300,00
800,00	900,00	1.000,00	1.100,00	1.200,00	1.300,00	1.400,00

La determinazione dell'ammontare del compenso variabile lordo annuo si ottiene sulla base dei risultati aziendali ottenuti al 30 settembre di ogni anno di riferimento.

Il premio lordo indicato nella tabella verrà non riconosciuto ai 6° e 7° livelli che abbiamo già un trattamento individuale di premio retributivo per obiettivi.

WR

MR

GS

B

In corso d'anno la Direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie daranno luogo ad appositi incontri per la verifica dell'andamento degli obiettivi e dei parametri assunti con il presente accordo, sulla base dei dati che la Direzione aziendale presenterà in tali occasioni.

2) CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Nel confermare il meccanismo realmente premiante che incentivi anche la presenza individuale dei dipendenti interessati al presente accordo, si conviene che il premio di risultato, nel valore totale dei premi come sopra determinato, verrà ricalcolato dividendolo per il numero di ore lavorabili nell'anno di riferimento dell'obiettivo e ridotto proporzionalmente in base alle ore non lavorate che non siano retribuite.

In caso di ore non prestate a seguito di malattia, il premio non verrà ridotto fino a 48 ore annue, oltre le 48 verrà proporzionalmente ridotto.

Per i lavoratori che non dovessero avere decurtazioni del premio, a seguito di assenze individuali, di cui alla precedente tabella verrà lo stesso aumentato del 10%.

3) CRITERI DI MATURAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il compenso variabile come sopra definito:

- Sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale definizione per individuarne l'ammontare.
- La corresponsione avverrà con la retribuzione di ottobre dell'anno di riferimento, per i lavoratori in forza al 30 settembre dello stesso anno.
- Viene erogato a tutti i dipendenti, operai, intermedi e impiegati.
- Viene proporzionalmente ridotto nell'importo per i lavoratori part time, rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato.
- Matura per dodicesimi per gli aventi diritto nel corso del periodo di produzione 1 ottobre - 30 settembre, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In conformità allo spirito degli accordi in premessa richiamati il compenso variabile definito dal presente accordo non è determinabile a priori e deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per ogni singolo anno di riferimento e la conseguente erogazione avverrà

in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per ogni anno fiscale e comunque limitatamente agli anni di validità del presente accordo, pertanto non si consoliderà né di anno in anno né alla scadenza dell'accordo.

4) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Annualmente le parti verificheranno la funzionalità dei meccanismi rispetto agli obiettivi per cui sono stati individuati, al fine di apportare eventuali modifiche che si rendessero necessarie, oppure sostituirli con altri qualora quelli individuati nel loro complesso o singolarmente si rilevino non corrispondenti allo spirito del presente accordo che è quello di riconoscere erogazioni premianti a fronte di positivi risultati aziendali.

Poiché il presente meccanismo tiene conto dell'attuale stato degli impianti, dell'attrezzatura, della tecnologia e dell'orario di lavoro, resta inteso che, ove vi fossero sostanziali e imprevedibili modifiche relative ai fattori che sono alla base del calcolo del compenso variabile (produttivi, organizzativi, orario di lavoro, numero di dipendenti, mix prodotto) l'Azienda ne darà comunicazione e le parti si incontreranno per valutare gli effetti sul compenso variabile di tali intervenute variazioni, al fine di apportare gli eventuali aggiustamenti sui parametri presi a riferimento.

5) NORME GENERALI

Gli importi del premio di risultato, nel valore complessivo che verrà raggiunto, sono onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione, e pertanto non determinano alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro che devono pertanto considerarsi liquidati in via anticipata e, in applicazione del 2° comma dell'art. 2120 C.C., non incide sul T.F.R..

6) CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

Le parti si impegnano, a garantire il rispetto di quanto previsto dalle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. n. 196/03 e sue eventuali modifiche e/o integrazioni.

Con il presente accordo, inoltre l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie considerano strettamente riservate le informazioni ivi contenute e, pertanto, si impegnano a non divulgare e/o comunque non rendere note a terzi le informazioni e a non effettuare comunicazioni pubbliche riguardo ai contenuti e/o i dati emersi in fase di contrattazione, se non con il consenso scritto, fatta eccezione per gli e le comunicazioni obbligatorie previste dalla legge.

7) CLAUSOLA FINALE

Le parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito, collegato ad obiettivi e parametri concordati, determina complessivamente una maggior produttività, qualità e partecipazione.

Quanto sopra viene precisato sia ai fini del particolare regime contributivo e fiscale previsto dalle normative vigenti al momento dell'erogazione degli elementi retributivi.

Pertanto, il presente verbale di accordo, verrà depositato, per il tramite dell'Azienda anche in nome e per conto dei Sindacati sopra citati, alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'I.N.P.S. e all'I.N.A.I.L. delle sedi di Treviso.

8) VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente accordo aziendale decorre dal 1° ottobre 2009 e ha validità fino al 30 settembre 2012 per la parte normativa, mentre per il Premio di Risultato Azienda ed Organizzazioni Sindacali si incontreranno per individuare gli obiettivi per gli anni successivi.

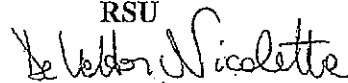
Le OO.SS. e le R.S.U. si impegnano a non presentare ulteriori richieste per tutta la durata del presente contratto.

Fatto, letto e sottoscritto.

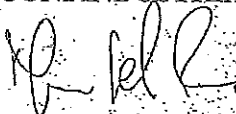
DIXELL SRL



RSU



CONFINDUSTRIA BELLUNO DOLOMITI



FIM-CISL

