#### **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 02.12.2011 nella sede di Officine Meccaniche F. Carraro srl, sita in via Uruguay, 26 35127 Padova, si sono incontrati:

Officine Meccaniche Carraro srl (di seguito anche "azienda"), nella persona di Fabio Carraro in qualità di legale rappresentante

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito la "RSU"), nelle persone di Francesco Doro, Martin Alessandro e Casarotto Pierpaolo assistiti da Alessandro Barbiero per la FIM CISL e Manuela Musolla per la FIOM-CGIL.

#### Premesso che

- l'Azienda, con lettera raccomandata del 24.08.2011 è receduta da tutti gli accordi aziendali in vigore antecedentemente al presente con effetto dal 30 settembre 2011;
- le parti hanno ritenuto improcastinabile negoziare i punti oggetto del presente accordo;
- a questo scopo le parti, successivamente alla disdetta dei contratti aziendali in corso, hanno instaurato immediatamente una trattativa tesa a ristabilire la normalità delle relazioni sindacali, che entrambe le parti considerano essenziale per il regolare andamento dell'attività;
- l'effetto del presente accordo, oltre a quanto sopra previsto, risiede anche nel riconoscere reciprocamente in maniera stabile ed irrinunciabile il ruolo delle parti come previsto dal CCNL e dalle norme in vigore;
- con il presente accordo si intendono rivedere, anche alla luce del mutato quadro economico nazionale e locale, gli istituti retributivi collettivi applicabili in azienda e stabilire in particolare meccanismi organizzativi e di incentivo economico per i lavoratori finalizzati a realizzare incrementi di produttività, efficienza, competitività e redditività, legati all'andamento economico dell'impresa;
- con i predetti meccanismi si intende anche garantire un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei predetti obiettivi e distribuire agli stessi parte dei benefici che potranno derivare dalla maggiore competitività e redditività;

tutto ciò premesso le parti, oltre a ritenere le premesse stesse parte integrante del presente accordo, concordano quanto segue.

## ART. 1 - PREMIO DI RISULTATO

A partire dall'anno 2012 viene istituito un Premio di Risultato con le caratteristiche seguenti.

Il Premio di Risultato è quantificato sulla base del fatturato annuo dell'azienda derivante dall'attività caratteristica, al netto delle seguenti voci di costo:

- salari e stipendi;
- oneri previdenziali ed assicurativi;
- costi materie prime e dei materiali di consumo:
- lavorazioni c/o terzi e compensi a terzi;
- un valore convenzionale di 800.000,00, comprensivo di tutti i costi diversi da quelli indicati ai precedenti alinea e dell'utile fisiologicamente atteso ante imposte.

Ai fini della determinazione del Premio di Risultato spettante a ciascun lavoratore si applicano le seguenti formule.

Piur b Cesels

Der

to f

U

**Prima Formula**: determina il potenziale Premio Totale Lavoratori (**PTL**), cioè l'ammontare complessivo di premio che può teoricamente essere suddiviso tra i lavoratori aventi titolo.

PTL =[F- (c. Mat. Prime + c. Lav. Est + compensi a terzi + c. Personale + c. Oneri assicurativi e previdenziali+800.000,00 €)] x 22%

ove:

F: fatturato annuo dell'attività caratteristica

c.: costo

Seconda Formula: determina il Premio Teorico Orario distribuibile (PTO).

PTO = PTL / numero ore lavorate anno da tutti i lavoratori, aventi o meno diritto al Premio di Risultato diretti e indiretti.

**Terza Formula:** determina il Premio di Risultato annuo spettante ad ogni singolo dipendente in base alle ore effettivamente lavorate dal medesimo nell'anno di riferimento.

PTO x n. ore individuali effett.\*

Premio di Risultato annuo effettivo indiv. = ------ x n. ore individuali eff.\*

1740

\*NOTA: le ore di assenza dovute a gravi infermità (malattie e infortuni) che nel corso dell'anno di riferimento eccedano il numero di 940 saranno considerate come lavorate ai fini della quantificazione del Premio di Risultato.

Queste tre formule riassumono i passaggi per individuare il Premio di Risultato a cui ciascun lavoratore avrà diritto.

Il Premio di Risultato verrà quantificato in base ai valori assunti dai sopra citati parametri nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre di ciascun anno di riferimento; sarà erogato nell'anno successivo a quello di riferimento in due rate di pari importo, la prima entro il mese di aprile e la seconda entro il mese di luglio. Il primo anno di applicazione e misurazione del Premio di Risultato sarà il 2012; il primo anno in cui sarà pagato sarà il 2013, fatto salvo l'acconto previsto dal successivo art. 4.

Il Premio di Risultato potrà variare da 0 ad un massimo di 4.000,00 euro lordi per ciascun lavoratore.

#### ART, 2 - PREMIO DI RENDIMENTO

A partire dall'anno 2012 si istituisce un Premio di Rendimento di euro 400,00 lordi annui massimi per ciascun lavoratore.

Tale premio verrà interamente erogato a patto che il risultato della Prima Formula di cui all'art. 1 sia pari o superiore a euro -30.000,00. Se invece il risultato della stessa formula fosse inferiore a tale limite ma superiore a euro -100.000,00, il Premio di Rendimento verrà erogato in misura pari a euro 200,00 lordi. Se il risultato della Prima Formula fosse inferiore a euro -100.000,00, non vi sarà diritto al pagamento del Premio di Rendimento.

Il Premio di Rendimento sarà pagato con la retribuzione del mese di gennaio successiva all'anno di riferimento cui si applica la Prima Formula (e quindi a partire dal 2013).

# ART. 3 - DISCIPLINA GENERALE PER IL PREMIO DI RISULTATO E IL PREMIO DI RENDIMENTO

Il Premio di Risultato e il Premio di Rendimento sono di competenza dell'anno di erogazione ma i parametri utilizzati fanno riferimento all'anno precedente.

Sia il Premio di Risultato che il Premio di Rendimento verranno riconosciuti ai soli lavoratori in forza al 31.12 dell'anno di riferimento e in dodicesimi rispetto alla anzianità aziendale maturata

#

nell'anno di riferimento considerando la data di assunzione. La frazione di mese inferiore o uguale a 15 giorni non sarà considerata, mentre quella superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero. In caso di cessazione del rapporto prima dell'erogazione della prima rata, o tra la prima e la seconda rata, il saldo del Premio di Risultato sarà versato con l'ultima retribuzione. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno per pensionamento il Premio di Risultato e il Premio di Rendimento saranno per l'anno stesso forfettariamente liquidati in misura pari al 70% del relativo premio maturato dal lavoratore nell'anno precedente (e in dodicesimi rispetto alla durata del rapporto nell'anno di cessazione, con pagamento unitamente all'ultima retribuzione).

Il Premio di Risultato e il Premio di Rendimento sono comprensivi di ogni riflesso su altri elementi attuali o futuri della retribuzione, ed in particolare sugli istituti indiretti e/o differiti, quali ferie, permessi, mensilità supplementari etc., e saranno esclusi dalla base di calcolo del TFR, poiché in sede di quantificazione delle relative somme si è tenuto conto di ogni incidenza.

In considerazione della opportunità:

- di remunerare la maggiore professionalità acquisita da chi opera da più tempo nello specifico contesto produttivo dell'azienda e contribuisce quindi con maggiore efficacia ai risultati cui sono legati i premi;
- di promuovere la ripresa occupazionale in forme stabili del rapporto di lavoro, stimolando la permanenza in azienda del personale di maggiore anzianità ed esperienza e favorendo al tempo stesso l'incremento della forza lavoro, attraverso una riduzione del costo iniziale della stessa,

si conviene che il Premio di Risultato e il Premio di Rendimento spetteranno ai lavoratori in misura piena solo dopo lo svolgimento di un congruo periodo di attività lavorativa alle dipendenze dell'azienda, in base alla seguente tempistica:

dal 1° al 8° mese:

0%

dal 9° al 16° mese:

50% del Premio (teorico) di Risultato e di Rendimento individuale

spettante in base al presente accordo

dal 17° mese:

100%

L'anzianità per il calcolo del Premio di Risultato e di Rendimento sarà conteggiata con i seguenti scaglioni:

per assunzioni dal 01.01 al 30.06 il conteggio partirà dal 01.07 dello stesso anno per assunzioni dal 01.08 al 31.12 il conteggio partirà dal 01.01 dell'anno successivo

Qualora i lavoratori a termine o in somministrazione fossero successivamente assunti a tempo indeterminato, ai fini dell'anzianità aziendale rilevante per il computo del Premio di Risultato e del Premio di Rendimento si considererà anche il periodo lavorato a termine o in somministrazione nei 12 mesi antecedenti l'assunzione a tempo indeterminato.

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato e il Premio di Rendimento hanno caratteristiche tali da permettere l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore. Pertanto, nel caso in cui la vigente disciplina fiscale e previdenziale dovesse cambiare, le parti si incontreranno per discutere eventuali modifiche al presente accordo.

# ART. 4 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE IN MATERIA SALARIALE PER IL 2011-2012

Le parti convengono che in via transitoria ed eccezionale a dicembre 2011 verrà pagato il saldo del Premio Feriale previsto dall'accordo del 18 dicembre 2006, premio che successivamente a tale data non sarà più erogato.

M

Si conviene inoltre che nel corso del 2012 verranno erogate le seguenti somme a titolo di acconto sul Premio di Risultato di competenza dell'anno stesso:

con la mensilità di febbraio 2012:

euro 200,00 lordi

con la mensilità di aprile 2012:

euro 200,00 lordi

ola

nes-

con la mensilità di settembre 2012: euro 200,00 lordi

con la mensilità di dicembre 2012: euro 400,00 lordi

Resta inteso che l'azienda verserà il saldo del Premio di Risultato (ovvero provvederà al recupero delle anzidette somme ove il Premio di Risultato non sia maturato) con le mensilità di aprile e luglio 2013.

#### ART. 5 - ORARIO DI LAVORO

A far data dal 1 ottobre 2011 l'orario di lavoro sarà il seguente:

Orario non a turni

dalle ore 7:30 alle ore 12:30 e dalle ore 13:30 alle ore 16:30.

Orario a turni

Primo turno: dalle ore 5:50 alle 13:30;

Secondo turno: dalle ore 13:30 alle 21:10.

In entrambi i turni è prevista una pausa di 10 minuti dopo massimo 6 ore di lavoro; si conferma che, secondo quanto attualmente applicato, alla fine del primo turno e all'inizio del secondo turno i lavoratori beneficiano di mezz'ora retribuita.

#### ART. 6 - MAGGIORAZIONI TURNO

Ai lavoratori a turno viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30% per le prime due ore del primo turno e per le ultime due ore del secondo turno di lavoro.

Viene inoltre riconosciuta ai lavoratori a turno una "indennità turno" pari a euro 5,50 per ciascuna giornata in cui viene effettivamente svolto il lavoro a turni, a condizione che nella giornata siano prestate almeno 4 ore di lavoro effettivo.

La maggiorazione e l'indennità turno assorbono, in quanto considerate globalmente più favorevoli, la maggiorazione prevista dal CCNL per l'eventuale lavoro notturno prestato nei turni come definiti all'art. 5.

Le maggiorazioni per il lavoro a turno e l'indennità turno sono dovute unicamente in relazione alle ore e giornate effettivamente lavorate in turno e non incidono comunque sugli istituti retributivi indiretti e/o differiti né sul TFR, poiché in sede di quantificazione delle relative somme si è tenuto conto di ogni incidenza e del carattere complessivamente più favorevole della disciplina al riguardo prevista dal presente accordo.

Le disposizioni del presente art. 6 si applicano a far data dall'1 ottobre 2011

#### ART. 7 - MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO

A partire dall'1 ottobre 2011 il lavoro straordinario diurno entro le due ore e quello relativo al sabato verrà retribuito con una maggiorazione del 30%, sia per il lavoro a turni che per quello non a turni.

Per altre ipotesi di lavoro straordinario (notturno, festivo etc.) si applicano le maggiorazioni del CCNL.

### ART. 8 - MENSA

A partire dal 1 novembre 2011 il costo mensa per il lavoratore sarà di euro 2,00 per ciascun pasto ordinato e sarà trattenuto mensilmente dall'azienda nella busta paga di competenza.

A partire dal 1 gennaio 2013 il costo del pasto a carico del lavoratore sarà pari a euro 2,50.

att on

Dp.

A S



A partire dal 1 novembre 2011 eventuali aumenti del costo totale del pasto rispetto a quello attualmente in vigore (pari a euro 5,00) saranno a carico per il 50% del lavoratore, a partire dal 1° giorno del mese di calendario successivo alla data di decorrenza dell'aumento.
Il diritto al servizio mensa spetta unicamente ai lavoratori che nel giorno in cui viene richiesto il

servizio abbiano prestato almeno 4 ore di lavoro effettivo.

Al lavoratore che avesse ordinato il pasto e non lo consumasse per assenza, senza discirlo entro le ore 8:30 dello stesso giorno, verrà addebitato l'intero costo di quel pasto.

La RSU sarà invitata e potrà partecipare alle riunioni che si terranno con il fornitore del servizio mensa.

L'utilizzo del locale mensa potrà avvenire al fine del consumo dei pasti e di **ro rm**a solo contemporaneamente a ciò.

L'utilizzo delle aree di ristoro aziendali potrà avvenire individualmente:

- per un massimo di tre volte al giorno;
- per il tempo strettamente necessario al consumo di caffè o altra bevanda;
- non prima che sia trascorsa un'ora e mezza dall'inizio dell'orario di lavoro;
- in ogni caso a condizione che ad usare tale servizio vi siano al massimo due lavoratori contemporaneamente.

#### ART. 9 - CORSI DI FORMAZIONE

In caso di corsi di formazione organizzati dall'azienda fuori dal normale orario di lavoro, si ribadisce il carattere volontario alla loro partecipazione da parte dei lavoratori; in tal caso tutte le ore dedicate a tale scopo saranno retribuite come lavoro ordinario e a ciò, per quanto previsto dalle norme in essere, totalmente equiparate.

# ART. 10 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO SOMMINISTRATO

In caso di utilizzo di lavoro somministrato e/o a termine l'azienda si impegna ad assumere a tempo indeterminato il lavoratore nel caso lo stesso sia stato impiegato in mansioni equivalenti per un periodo di lavoro complessivamente superiore a 12 mesi nei 24 mesi decorrenti dalla data della sua prima assunzione.

Inoltre, l'azienda potrà impiegare lavoratori a tempo determinato e/o in somministrazione a condizione che il numero di rapporti di lavoro di questa tipologia in corso in azienda non sia superiore al 14% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato. Eventuali maggiori esigenze saranno discusse tra le parti.

#### ART. 11 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo aziendale si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL Metalmeccanici Piccola e Media Industria e alle disposizioni di legge in vigore.

Le parti si danno reciprocamente atto che alla data odierna il presente accordo è l'unico di carattere aziendale in vigore, i precedenti essendo risolti o comunque superati dal presente.

In ogni caso le parti si impegnano ad incontrarsi e discutere il merito di eventuali problemi derivanti dal presente accordo.

#### ART. 12 - DURATA E VALIDITÀ

Facendo salvi gli effetti salariali nell'anno successivo connessi al pagamento differito del Premio di Risultato e del Premio di Rendimento, il presente accordo ha carattere sperimentale fino al 31

2600 Our

A Maria A

D

dicembre 2012. Entro il 30 novembre 2012 le parti si incontreranno per discutere la proroga ovvero la modifica del presente accordo. In mancanza di intesa, la durata del presente accordo sarà prorogata sino al 31 dicembre 2013, data alla quale in difetto di diverso accordo il presente si intenderà scaduto (fatti salvi i pagamenti differiti di istituti che maturano in relazione all'attività lavorativa svolta nell'anno 2013).

Letto, confermato e sottoscritto.

Officine Meccaniche F. Carraro srl

RSU lientale Casett