

Il giorno 28 aprile 2010 in Mestre, presso la sede di Confindustria si sono incontrati:

la ditta ELETTROMECCANICA SPA con sede in Pordenone via Consorziale 13, rappresentata da Lorenzo Pietromarchi, Procuratore Speciale e Marco Valerio Panci, Direttore Risorse Umane del Gruppo, con l'assistenza di Confindustria Belluno Dolomiti nella persona di Andrea Gnesin

Le Segreterie Nazionali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL rappresentate da Antonio Aldrighetti, Evaristo Agnelli, e Gianluca Ficco

le OOSS della Provincia di Belluno nelle persone dei Signori Luca Zuccolotto della FIOM – CGIL, Bruno Deola della FIM – CISL e Paolo Da Lan della UILM- UIL

la R.S.U. di stabilimento rappresentata dai Sigg. Nadia Zatta, Mauro Dalla Rosa, Nadia De Bastiani, Antonella Susana, Giorgio Bottegal, Nevio Tommasini, Stefano Barduca, Alessandro Da Canal e Francesco Mazza

Premesso che:

- le Parti già nel mese di novembre 2009 si sono incontrate presso il Ministero dello S.E. per discutere la situazione di competitività dello stabilimento di Mel e l'inversione del trend di impoverimento dello stabilimento produttivo, in vista della scadenza del periodo di CIGS al 16 marzo 2010;
- la Società aveva avviato una procedura di mobilità per n°197 dipendenti in data 28 dicembre 2009 e che la stessa, su richiesta delle OO.SS. è stata revocata in data 15 gennaio 2010 al fine di verificare la possibilità di una soluzione che salvaguardi l'occupazione e minimizzi l'impatto sociale;
- che le Parti si sono incontrate il 20 gennaio 2010 presso la Regione Veneto ed hanno espletato la procedura prevista per la concessione della Cig in deroga a decorrere dal 17 marzo 2010 per 180 giornate lavorative, fino ad un massimo di 618 unità di organico, con l'impegno della Regione di allocare € 3.120.000 sull'apposito fondo.

Premesso inoltre che nei vari incontri le Parti hanno individuato come elementi necessari al rilancio della competitività dello stabilimento di Mel:

- il mantenimento per l'anno 2010 e 2011 dei volumi 2009 quale livello minimo ed un aumento proporzionale qualora i volumi complessivi del gruppo (in Europa) fossero maggiori;
- il perseguimento degli studi rivolti alle iniziative di rivitalizzazione per il prodotto Q e Sigma;
- l'apertura di una procedura di mobilità nel 2010 su base volontaria, anche favorendo il ricollocamento del proprio personale in esubero (197 esuberanti strutturali), attraverso politiche attive mirate;
- l'effettuazione degli investimenti pianificati nell'anno 2010 e 2011, pari a circa 2.800 K€ (manutenzione esclusa);

Gianluca Ficco

- l'introduzione per gli anni 2010 e 2011 di un Nuovo Premio di Qualità (NPdQ), allo scopo di incrementare la competitività;
- la previsione di 64 ore annue di flessibilità;
- mantenimento da parte dell'azienda di una politica di responsabilità sociale, utilizzando al meglio il sistema degli ammortizzatori sociali e ricercando soluzioni non traumatiche concordate con le Parti Sociali, alla scadenza della Cassa in deroga concessa dalla Regione Veneto.

Tutto ciò premesso, le Parti nella comune consapevolezza che gli elementi di seguito definiti costituiscono parte inscindibile del presente accordo convengono quanto segue:

A) MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA CIG IN DEROGA

come convenuto nel verbale di accordo sottoscritto presso la Regione Veneto in data 20 gennaio 2010.

Le Parti, fermo restando quanto definito nel suddetto accordo anche avuto riguardo al numero medio e massimo di dipendenti interessati all'intervento di Cig in deroga, convengono quanto segue:

1. i lavoratori interessati dai provvedimenti saranno collocati in Cig in deroga con sospensione a zero ore settimanali o con riduzione di orario;
2. per quanto riguarda la definizione dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di attuazione delle sospensioni in Cig in deroga, le Parti convengono che:
 - a. Le sospensioni avverranno, con esclusione delle figure professionali ritenute infungibili, che verranno definite entro il mese di maggio in un apposito incontro locale, e tenuto conto delle compatibilità tecnico-organizzative-produttive, secondo un piano di rotazione che preveda una sospensione mensile, di norma a cavallo del mese. Potranno essere esclusi dalle sospensioni in Cig i lavoratori le cui mansioni, competenze e conoscenze specifiche siano tali da non consentire la temporanea sospensione dell'attività lavorativa ;
 - b. Resta ferma la possibilità di concordare coi singoli dipendenti, secondo le modalità già note alle Parti, periodi di sospensione di maggiore durata;
 - c. Alla luce della situazione aziendale nota alle Parti il numero medio dei lavoratori continuativamente sospesi per ciascun periodo mensile sarà coerente con gli esuberi e con le esigenze di mercato e competitività già manifestati nell'incontro tenutosi in data 10/11/2009 presso Il Ministero dello Sviluppo Economico.
3. L'Azienda applicherà a tutti gli importi relativi agli istituti diretti, indiretti e differiti, il prorata in funzione alle ore di Cig fruite.

Come peraltro già richiamato nel verbale di accordo del 20 gennaio 2010 sottoscritto presso la Regione Veneto si prevede l'avvio di un percorso di outplacement nei tempi tecnici necessari e coerentemente con le disposizioni regionali in materia e ad oggi previste dall'art.37 della L. R. n. 3 del 13/03/2009 . Tale percorso verrà rivolto ad un numero massimo di lavoratori pari a quelli strutturalmente eccedenti. In deroga alle modalità di rotazione sopra definite il coinvolgimento dei lavoratori che non si oppongono in tale percorso potrà comportare la sospensione per periodi continuativi maggiori di quelli sopra indicati, comunque coerenti con la concreta definizione e attuazione dei percorsi stessi.

B) PIANO DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE STRUTTURALI

L'Azienda ha presentato alle OO.SS. ed ai lavoratori il permanere della situazione di eccedenze strutturali di personale, che hanno a suo tempo condotto all'apertura della procedura di mobilità e che nell'intento delle Parti dovrebbero trovare soluzione durante l'anno 2010 e 2011.

Si rende pertanto necessario definire un piano di gestione delle eccedenze così di seguito articolato e tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, come tali valutate dall'Azienda:

- a) Outplacement: l'azienda ha identificato un partner tecnico al fine dell'esercizio delle attività di supporto alla ricollocazione professionale; il ricorso all'outplacement avverrà su base volontaria e riguarderà un numero massimo di dipendenti pari alle eccedenze strutturali ed in coerenza con gli esuberi dichiarati nella menzionata procedura di mobilità. Ricollocazione presso altre imprese del territorio: tale ricollocazione potrà essere realizzata attraverso percorsi di riqualificazione e riorientamento con il possibile coinvolgimento della Provincia di Belluno ed altri soggetti, ivi compresa la società designata di outplacement,

e, subordinatamente alla non opposizione :

- b) Mobilità con incentivi pari a quelli previsti dall'accordo del 15 marzo 2006 (All.1).
c) Mobilità finalizzata al raggiungimento dei requisiti pensionistici secondo le normative vigenti, con riconoscimento di incentivi pari a quelli previsti dall'accordo del 15 marzo 2006 (All.1).
d) Mobilità finalizzata ad incentivare forme di autoimprenditorialità con riconoscimento di incentivi pari a quelli previsti dall'Accordo 15 marzo 2006 (All.1).
e) Possibilità, nell'ambito di quanto previsto dai precedenti punti a) e b), di distacco presso altre aziende della durata massima di 60 giorni di calendario per agevolare la ricollocazione anche attraverso attività formative "on the job".
f) Ulteriore possibilità di incentivare l'azienda che assume il lavoratore a tempo indeterminato a parità dei costi a carico di Elettromeccanica secondo le seguenti modalità:

CSS



il 70% dell'importo lordo di incentivo all'esodo previsto (All.1) verrà riconosciuto al dipendente a tale titolo, rinuncia e transazione, mentre il 30% della somma lorda verrà riconosciuta all'azienda che assuma il dipendente con contratto a tempo indeterminato.

C) RECUPERO COMPETITIVITA'

Le Parti hanno identificato la necessità di rivedere gli accordi in essere, sia sul piano economico, sia su quello organizzativo, ricorrendo ai seguenti interventi:

1. Nuovo Premio di Qualità 2010-2011: NPdQ

DEFINIZIONE: si calcola Costo totale dello Scarto moltiplicando le singole quantità scartate di ciascun componente per il relativo valore, e sottraendo il valore del materiale recuperato dallo smantellamento.

Il Costo Totale dello Scarto viene poi diviso per il numero di compressori prodotti nel periodo, definendo il parametro della scarto per compressore (€/Cpr) .

La Parti concordano di istituire, a partire dall'anno 2010 e successivamente per l'intero anno 2011, un Nuovo Premio di Qualità, con obiettivi concordati di incremento di efficienza e competitività, basato sull'obiettivo di:

➤ **Indice di Qualità Interna (€/Cpr), con peso 100% del totale del premio.**

La struttura del NPdQ prevede:

- (i) un Obiettivo Puntuale Base (0,24 €/Cpr) – al di sopra del quale non è prevista alcuna erogazione del NPdQ;
- (ii) un Obiettivo Puntuale Target (0,10 €/Cpr) – al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione supplementare

Le interpolazioni lineari per valori intermedi non sono previste.

(i) L'Obiettivo Puntuale Base

L'Obiettivo Puntuale Base del NPdQ per l'anno 2010 è definito pari a: 0,24 €/Cpr.

(N.B. per valori superiori a 0,24€/Cpr non è prevista alcuna erogazione del NPdQ Base; da 0,24, a 0,11 €/Cpr non è prevista alcuna erogazione aggiuntiva oltre al NPdQ Base).

L'importo annuale del NPdQ con validità per il biennio 2010-2011 definito per l'Obiettivo Puntuale Base, (da riparametrare - per la quota fissa - ,per l'anno 2010, relativamente al periodo di competenza 1.04.2010 – 31.12.2010: 9/12 del totale) avrà i seguenti valori lordi: NPdQ1, identificato da un valore fisso annuo (proquota per il 2010) ed il NPdQ2

gg

valore variabile in base alle ore lavorate e categorie di appartenenza, secondo le modalità già note alle Parti (ore lavorate ed ore retribuite non lavorate per il NPdQ2)

Valore fisso NPdQ1

Livello	Importo lordo: NPdQ1 Base
3°	€ 779,00
4°	€ 775,00
5°	€ 768,00
6°	€ 737,00
7°-7Q	€ 720,00

Valore fisso NPdQ1: è già integrativo ed è ad ogni titolo ed effetto omnicomprendivo e dunque non costituisce base di computo né ha incidenza su nessun istituto, TFR compreso.

Valore variabile NPdQ2

Importo lordo: NPdQ2 Base

Categoria A: operai diretti, addetti controllo linea, riparatori di linea

Categoria B: aiuto capolinea, carrellisti, trattoristi, riparatori fuori linea

Categoria C: attrezzisti e manutentori, addetti laboratorio, addetti controllo accettazione qualità, addetti controllo lavorazioni fuori linea.

Categoria D: economisti, magazzinieri, portinai.

Livello	Operai				Impiegati €/mese
	€/ora	Categoria			
	A	B	C	D	
3°	0,66	0,64	0,61	0,53	86,60
4°	0,67	0,64	0,61	0,53	88,02
5°	0,68	0,65	0,62	0,54	90,48
6°					98,47
7°					102,54

Il valore di cui sopra non costituisce base di computo ai fini del lavoro straordinario.

Inoltre il valore delle maggiorazioni notturne del personale turnista verranno incrementate a partire dal 1° aprile 2010 di un valore lordo orario pari a € 0,13.

(ii) L'Obiettivo Puntuale Target

L'Obiettivo Puntuale Target del NPdQ per l'anno 2010 è definito pari a: 0,10 €/Cpr.

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including 'GJ', 'DA', 'A', 'B', 'J', 'M', '5', and others.]

(N.B. da 0,10 a 0 €/Cpr non è prevista alcuna erogazione supplementare, oltre a quella di target).

L'importo annuale del NPdQ con validità per il biennio 2010-2011 definito per l'Obiettivo Puntuale Target, (da riparametrare - per la quota fissa - ,per l'anno 2010, relativamente al periodo di competenza 1.04.2010 – 31.12.2010: 9/12 del totale) avrà i seguenti valori lordi: NPdQ1, identificato da un valore fisso annuo (proquota per il 2010) ed il NPdQ2 valore variabile in base alle ore lavorate e categorie di appartenenza, secondo le modalità già note alle Parti (ore lavorate ed ore retribuite non lavorate per il NPdQ2):

Livello	Importo lordo: NPdQ1 Target
3°	€ 917,00
4°	€ 912,00
5°	€ 904,00
6°	€ 884,00
7°-7Q	€ 864,00

Valore fisso NPdQ1: è già integrativo ed è ad ogni titolo ed effetto omnnicomprensivo e dunque non costituisce base di computo né ha incidenza su nessun istituto, TFR compreso.

Quota variabile Importo lordo: NPdQ2 Target

Categoria A: operai diretti, addetti controllo linea, riparatori di linea

Categoria B: aiuto capolinea, carrellisti, trattoristi, riparatori fuori linea

Categoria C: attrezzisti e manutentori, addetti laboratorio, addetti controllo accettazione qualità, addetti controllo lavorazioni fuori linea.

Categoria D: economisti: magazzinieri, portinai.

Livello	Operai				Impiegati
	€/ora	Categoria			
	A	B	C	D	
3°	0,79	0,77	0,73	0,63	103,92
4°	0,80	0,77	0,73	0,64	105,63
5°	0,81	0,78	0,75	0,65	108,58
6°					118,16
7°					123,05

Il valore di cui sopra non costituisce base di computo ai fini del lavoro straordinario.

Inoltre il valore delle maggiorazioni notturne del personale turnista verranno incrementate a partire dal 1° aprile 2010 di un valore lordo orario pari a € 0,15.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Il NPdQ avrà validità fino al 31.12.2011.

Le Parti si incontreranno nel mese di gennaio 2011 per la definizione dell'indice di Qualità interna (€/Cpr) relativo al 2011.

Laddove il regime fiscale dovesse influenzare il valore netto del NPdQ per i lavoratori, come tale valutato dalle Parti al fine della stipula del presente accordo, l'Azienda si impegna per il futuro a modificare i valori del NPdQ in maniera tale da ricostituire il suddetto valore netto.

Entro la fine del 2011, le Parti si incontreranno per verificare l'eventuale rinnovo del NPdQ o la sua sostituzione con un altro strumento di valore equivalente.

La presente intesa in merito al NPdQ resterà valida ed efficace in tal forma per ogni effetto di Legge e di contratto.

Modalità di erogazione del NPdQ

Per l'anno 2010, il NPdQ viene erogato nella forma di un anticipo mensile a decorrere dal mese di Aprile 2010 (l'importo totale annuo per ciascun livello di riferimento sarà quindi pari per l'anno 2010 a 9/12 di quanto indicato nella tabella dell'Obiettivo Puntuale Base per la parte fissa NPdQ1, ed un valore variabile in base alle ore lavorate e categorie di appartenenza NPdQ2). Per l'anno 2011, il NPdQ verrà erogato con un anticipo mensile (1/12) dell'importo indicato nella tabella dell'Obiettivo Puntuale Base per la parte fissa NPdQ1, ed un valore variabile NPdQ2 in base alle ore lavorate e categorie di appartenenza e qualifica, secondo le modalità già note alle Parti (ore lavorate ed ore retribuite non lavorate per il NPdQ2).

Una verifica a campione dell'effetto netto, a garanzia della conformità del valore rispetto all'anno precedente a parità di condizioni di raggiungimento degli obiettivi prefissati del NPdQ, verrà effettuato nel mese di Gennaio dell'anno successivo.

Eventuali conguagli annuali per il raggiungimento di obiettivi target verranno effettuati a luglio dell'anno successivo, a fronte del conseguimento in tutto o in parte dei risultati programmati e concordati di target.

2. Premio Faber

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'DEA', 'A', 'B', and '7', while others are more stylized or scribbled.

Il Premio Faber disciplinato dall'art.10 C.C.A.L del 25.03.2005 rimane invariato. Le Parti hanno già definito gli obiettivi 2010 e si incontreranno entro febbraio 2011 per definire gli obiettivi del prossimo anno, con l'esclusione del parametro della qualità già ricompreso nel NPdQ.

3. Commissione

Le Parti si impegnano a convocare con regolarità la competente Commissione prevista per la verifica del raggiungimento degli obiettivi connessi ai diversi premi.

4. Prore – Prore di garanzia

Gli istituti ProRe e Pro Re di garanzia cessano di esistere con la firma del presente accordo, e con decorrenza 31 marzo 2010. Pertanto l'ultima erogazione dei premi suddetti sarà con competenza marzo 2010, con conseguente rinuncia a qualsiasi ulteriore pretesa di ordine economico riferita agli istituti di cui sopra.

5. Flessibilità

Le Parti concordano che a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, le ore di flessibilità individuale vengono incrementate a 64 ore annue procapite (8 giornate) e regolate come previsto dalla procedura di cui all'allegato 2) (Orario plurisettimanale).

D) ULTERIORI IMPEGNI AZIENDA

A fronte di quanto sopra, ACC si impegna a:

- mantenere una politica di responsabilità sociale, utilizzando al meglio il sistema degli ammortizzatori sociali e ricercando soluzioni non traumatiche concordate con le Parti Sociali alla scadenza della Cassa in deroga concessa dalla Regione Veneto;
- alla fine della Cig in deroga a richiedere una procedura di CIGS per riorganizzazione/ristrutturazione;
- mantenere per l'anno 2010 e 2011 i volumi del 2009 quale livello minimo ed a aumentare proporzionalmente gli stessi, qualora i volumi complessivi del gruppo (in Europa) fossero maggiori;
- confermare l'impegno ad effettuare gli investimenti pianificati nel biennio 2010-2011, pari a circa 2.800 K€, finalizzati all'aumento di produttività ed al miglioramento continuo, mantenendo l'informativa alle RSU;
- confermare il perseguimento degli studi volti alla rivitalizzazione per il prodotto Q e Sigma;

Fatto, letto e sottoscritto

8

Allegato 1) Tabella incentivi: (importi lordi in €)

	ETA'	
< 40	TRA 40 E 50	>= 50
€ 5.000,00		
	€ 7.500,00	
		€ 11.000,00

ANZIANITA'	
< 5	€ 1.500,00
> 5 e < 10	€ 2.500,00
> 10 e < 15	€ 3.500,00
> 15	€ 4.000,00

Es. 38 anni e 4 di anzianità € 6.500,00
 51 anni e 29 di anzianità € 15.000,00

Note: gli incentivi sopra indicati verranno determinati tenendo conto dei seguenti criteri:

1. Età e anzianità: ai soli fini del calcolo degli incentivi verranno considerate le età e le anzianità di lavoro maturande nell'arco del Piano.
2. Part-time: l'incentivo per il personale che abbia lavorato esclusivamente a part time verrà riproporzionato in ragione dell'orario svolto. In caso di periodo misti (part time e full time) si terrà conto del numero di anni svolto con ciascuna tipologia di orario e si considererà anno intero la frazione superiore a mesi 6.
3. Pensionamenti: ai dipendenti che nel corso del periodo di mobilità maturino il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia l'incentivo verrà ridotto del 15% nel caso in cui la permanenza in mobilità sia inferiore ai 12 mesi, verrà invece incrementato del 15% nel caso in cui la permanenza in mobilità sia superiore a 24 mesi.
4. Ai lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano già maturato il diritto alla pensione e decidano di rassegnare le dimissioni, l'azienda erogherà, a titolo di incentivo all'esodo, la somma lorda di € 3.000,00.

Ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, l'azienda terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione.

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like 'DEA', 'G', 'L', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

Orario plurisetimanale.

Le parti convengono che in caso di stagionalità dei prodotti di attività di installazione e montaggio e di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato l'orario plurisetimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del C.c.n.l..

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie.

Qualora non sia stata raggiunta un'intesa entro il decimo giorno (di calendario) dalla comunicazione della Direzione aziendale alla Rappresentanza sindacale unitaria, su iniziativa di una delle parti potrà essere richiesto un incontro a livello territoriale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisetimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con le Rappresentanze sindacali unitarie la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.

Nel caso di mancato accordo, esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale, la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are approximately 15-20 distinct marks, including what appear to be full names and initials.