

VERBALE DI ACCORDO

Addi 16 novembre 2011, presso la sede di Valtellina S.p.A.

Tra

VALTELLINA S.p.A., rappresentata dai Sigg.ri Neri Roberto e Zois Eliana

E

Le Organizzazioni Sindacali FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, Nazionali e territoriali unitamente alle RSU interessate,

premesso che

L'azienda, con lettera del 22/04/2011, ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali del settore Metalmeccanico e del settore Edile la decisione di recedere, con effetto presumibilmente dal 1° luglio 2011, sia dal CCNL Imprese Edili e Affini sia dall'Accordo aziendale sottoscritto in data 31/10/2007 relativo al Premio di Risultato;

A seguito della sopracitata disdetta e su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, in data 31/05/2011 si è tenuto un incontro presso l'associazione degli industriali di Bergamo; in tale sono stati analizzati i vari aspetti interenti al cambio di contratto e si è altresì convenuto di posticipare la decorrenza della disdetta di contratto al 1° novembre 2011;

tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

A decorrere dal 1° Novembre 2011, a tutti i lavoratori attualmente inquadrati nel CCNL Imprese Edili ed Affini verrà applicato il CCNL Metalmeccanici, alle seguenti condizioni:

1) INQUADRAMENTO LAVORATORI

Il personale verrà classificato secondo la confluenza inquadramentale di seguito indicata:

CONTRATTO EDILE	CONTRATTO METALMECCANICO
OPERAI:	OPERAI:
DA 1° LIVELLO	A 2° LIVELLO
DA 2° LIVELLO	A 3° LIVELLO
DA 3° LIVELLO	A 4° LIVELLO
DA 4° LIVELLO	A 5° LIVELLO

CONTRATTO EDILE	CONTRATTO METALMECCANICO
IMPIEGATI:	IMPIEGATI:
DA 2° LIVELLO	A 2° LIVELLO
DA 3° LIVELLO	A 3° LIVELLO
DA 4° LIVELLO	A 4° LIVELLO
DA 5° LIVELLO	A 5° LIVELLO
DA 6° LIVELLO	A 6° LIVELLO
DA 7° LIVELLO	A 7° LIVELLO
DA 7° LIVELLO QUADRO	A 7° LIVELLO QUADRO

L'allineamento alle voci retributive del CCNL metalmeccanici avverrà senza né vantaggi né svantaggi per i lavoratori e pertanto le differenze positive risultanti alla data del 1° novembre 2011 dai diversi importi degli elementi contrattuali retributivi, verranno mantenute e fatte confluire in una apposita voce retributiva denominata "diff. Ex edili" che andrà a comporre la paga oraria.

2) EX INDENNITA' TELEFONICI

Tale voce sarà mantenuta a coloro che attualmente la percepiscono, applicando i criteri di erogazione attualmente in essere.

3) Ex APE (ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILI) OPERAI

Si stabilisce che la trasformazione dell'ape in scatti di anzianità avverrà secondo i criteri stabiliti nell'allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo.

Le differenze tra l'importo scatti annuo e il totale APE (totale colonna Q dell'allegato 1) saranno rapportate a mese (andranno divise per 13) e compensate con le differenze positive della voce di nuova istituzione "Diff. Ex Edili" previste al precedente punto 1).

Per coloro ai quali non è stato assegnato il n. massimo di scatti metalmeccanici (5 scatti), la maturazione del prossimo scatto avverrà trascorsi 2 anni dalla data del passaggio da Edili a Metalmeccanici (1° novembre 2011).

4) SCATTI DI ANZIANITA' IMPIEGATI

Considerate le notevoli differenze di valore degli scatti di anzianità si definisce quanto segue:

agli impiegati saranno riconosciuti gli scatti di anzianità secondo i valori previsti nel contratto dei metalmeccanici; la differenza riconosciuta in più sarà compensata nella voce "diff. Ex edili" indicata nei punti precedenti.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

ESEMPIO:

IMPIEGATO 7° LIVELLO CON 5 SCATTI DI ANZIANITA'

SCATTI EDILIZIA = € 69,70

SCATTI METALMECCANICO = € 204,80

Differenza da compensare = € 135,10 mensili

5) INDENNITA' DI TRASFERTA OPERAI

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dal comune in cui è ubicata la sede operativa e per i quali è previsto il rientro alla sera alla propria abitazione, ferme restando le otto ore di effettiva prestazione lavorativa sul posto di lavoro assegnato (cliente, impianto, cameretta, piè di palo ecc..) viene riconosciuta una indennità giornaliera di trasferta.

A tale proposito si ribadisce che essa non ha natura retributiva, anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili e in ogni caso diversi da quello della propria sede di appartenenza.

Le parti confermano che detti rimborsi così come disciplinato nel presente contratto continuano ad essere esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o contratto, diretti e differiti, compreso il TFR. ai sensi dell'art. 2120 c.c. II comma.

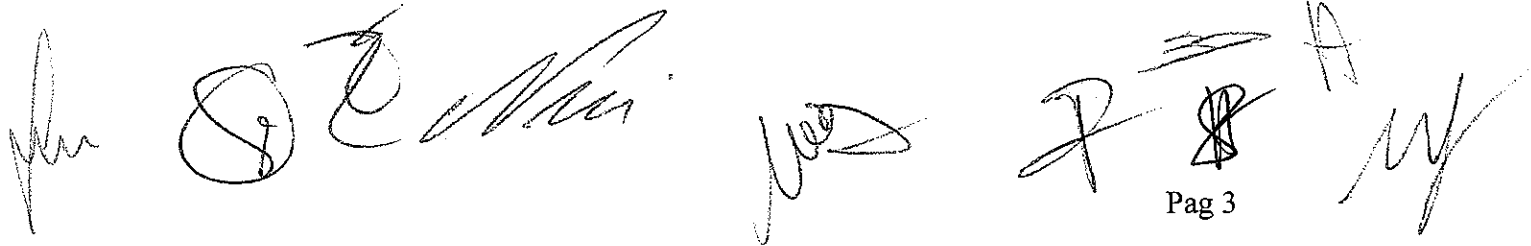
L'indennità di trasferta verrà corrisposta secondo i seguenti valori:

- € 16,00 per il pasto meridiano per coloro che operano entro i 50 KM dalla sede operativa di appartenenza,
- € 23,00 per il pasto meridiano per coloro che operano oltre i 50 KM dalla sede operativa di appartenenza che, dietro consenso dell'Azienda, decidano di rientrare giornalmente con il mezzo sociale presso la sede operativa di appartenenza.

6) TICKET RESTAURANT OPERAI

Qualora si operi fuori dalla sede operativa ma all'interno del Comune ove la stessa è situata, verrà erogato un buono pasto pari a € 7,00 giornaliera.

Al personale che presta la propria opera all'interno della sede operativa, per ciascuna giornata lavorativa in cui vi sia l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa dopo la pausa per il pasto meridiano viene erogato un buono pasto pari a € 5,29 giornaliera.



7) TEMPI DI VIAGGIO OPERAI

Data la variabilità dovuta alle diverse condizioni di viabilità da luogo a luogo, l'azienda riconosce il tempo di viaggio come "tempo di viaggio forfetario" per andare e tornare dalle località di lavoro alla sede operativa.

I tempi di viaggio non sono configurabili quale attività lavorativa; gli stessi sono retribuiti in modo forfetario avendo come riferimento le modalità di calcolo previste dal CCNL.

Al lavoratore spetterà un compenso forfetario per il tempo di viaggio pari a € 30,00 mensili da corrisponderci per 12 mensilità.

Il compenso di cui al presente punto non si considererà utile a nessun titolo retributivo indiretto né alla determinazione del TFR, intendendosi omnicomprensivo, cioè predeterminato comprendendo forfetariamente una quota di incremento a copertura di ogni e qualsivoglia riflesso derivante su qualsiasi istituto retributivo indiretto e differito, per effetto di disposizioni di legge o di contratto.

8) PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dalla data di validità del presente accordo viene istituito un premio di risultato da erogare ai dipendenti in base ai criteri di seguito stabiliti; tale premio di risultato assorbe, sostituisce, armonizza ed annulla ogni altro accordo collegato alla produttività precedentemente riconosciuto in azienda.

Si concorda di realizzare programmi aventi come obiettivo l'incremento della produttività e della qualità con conseguente aumento della competitività aziendale; il premio è totalmente variabile e direttamente proporzionale ai risultati raggiunti.

L'ammontare della produzione realizzata, nel rispetto delle norme tecniche, verrà determinato applicando i prezzi in essere al momento dell'esecuzione.

Anche per quanto attiene la qualità si farà riferimento alle norme previste dai committenti; ove quest'ultime non siano identificabili si farà riferimento alle norme di qualità interne aziendali.

L'obiettivo di produzione sarà espresso in Euro, come previsto dal capitolato di Telecom Italia S.p.A. e degli altri committenti, al netto delle forniture di materiali; per quanto riguarda la qualità si farà riferimento alle valutazioni emesse in merito dai vari committenti e in base a quanto previsto dal manuale di qualità interno.

La produzione realizzata si intende al netto dei compensi derivanti dalle forniture; in caso di voci relative a fornitura e posa, si procederà allo scorporo valorizzando la fornitura al costo aziendale.

I dati relativi alle ore lavorate saranno reperiti tramite la rilevazione presenze giornaliera.

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

Visto che la complessità dell'attività svolta dall'Azienda richiede che il sistema qui definito contenga alcuni elementi di flessibilità, si conviene che il presente sia un Accordo Quadro per cui in caso di lavori svolti in condizioni particolari, è data facoltà alla Direzione e ai componenti le squadre operative di concordare direttamente, tramite accordi individuali o di squadra, condizioni diverse di quanto previsto dal presente accordo quadro.

Le voci che concorrono alla determinazione del premio sono quattro:

- **Produzione oraria minima richiesta** : trattasi della soglia di produttività oraria minima richiesta al dipendente; il valore viene espresso in Euro ed entro tale parametro il premio non viene erogato.
- **Produzione utile** : trattasi della produzione realizzata oltre la soglia minima richiesta, sempre al netto della fornitura di materiali.
- **Livello di qualità** : ha come riferimento il giudizio emesso dai committenti e dalla organizzazione interna del controllo della qualità; i livelli previsti sono tre: scarso – sufficiente – adeguato.
- **Fattore/Euro**: trattasi del fattore espresso in Euro che, moltiplicato per la produzione utile realizzata nel mese, con conguaglio trimestrale, quantifica l'ammontare del premio di risultato.

A differenza del precedente accordo aziendale, a decorrere dalla data di validità del presente accordo, i parametri di calcolo non verranno più differenziati a seconda della mansione svolta, ma la produzione oraria minima richiesta viene determinata in € 36,00 per tutte le tipologie di attività.

Squadre operative

La produzione di tali dipendenti è quanto realizzato (valore espresso in Euro) dalla squadra operativa e riconosciuto dai committenti nel corso del mese, al netto delle forniture di materiali.

A tale dato va sottratto il dato relativo alla produzione minima oraria richiesta sopra indicata, determinato moltiplicando il numero delle ore effettuate dalla squadra per la produzione oraria minima richiesta pari a € 36,00; il risultato di tale operazione rappresenta il valore della produzione in Euro, utile ai fini del calcolo del premio.

Ogni Euro utile andrà valorizzato in base ad un fattore pari a Euro 0,20.

In base al livello di qualità raggiunto dalla squadra operativa nel corso del semestre precedente il fattore/Euro potrà essere variato come di seguito indicato:

livello di qua	Scarso	Sufficiente	Adeguato
Euro	- 0,01	0	+0,01

L'importo ottenuto è da suddividere fra i componenti della squadra operativa in base alle ore effettuate da ciascuno nel corso del mese di rilevazione.

A riconoscimento delle funzioni e responsabilità conseguenti l'incarico, al caposquadra verrà riconosciuto un ulteriore fattore Euro/pari € 0,01, di sua competenza esclusiva (fatta eccezione per i singolisti).

Alla squadra operativa sarà riconosciuto un ulteriore fattore/Euro pari a € 0,01; sarà il caposquadra e determinare la suddivisione di tale compenso aggiuntivo in base ai meriti dei vari componenti la squadra stessa.

Impiegati Tecnici (responsabile di agenzia, assistenti tecnici e addetti alla contabilità tecnica)

Tali lavoratori non sono direttamente addetti ad una attività produttiva per cui il loro operato non è direttamente rilevabile; essi hanno il compito di coordinare e controllare l'attività delle squadre produttive e dei fornitori di prestazione del Centro Operativo di appartenenza e di contabilizzare i lavori; si concorda pertanto di calcolare il premio di risultato sul Margine Operativo Lordo (prima delle spese generali) del Centro Operativo a cui fanno riferimento.

Ai fini del calcolo si parte dal margine lordo di Centro operativo, determinato dalla differenza tra la produzione realizzata e tutti i costi diretti e indiretti di agenzia (sono escluse solo le spese generali).

Sul MOL del Centro Operativo verranno calcolate le seguenti percentuali che determineranno il premio da riconoscere:

1,8% del MOL da suddividere fra Assistenti Tecnici, Contabili e Responsabile di agenzia

0,2% del MOL di esclusiva competenza del Responsabile di agenzia

In base al livello medio di qualità raggiunto in agenzia nel semestre precedente la percentuale dell'1,8% sopra indicata potrà essere variata come di seguito indicato:

	Scarso	Sufficiente	Adeguito
	-0,3%	0	+ 0,3%

l'importo ottenuto è da suddividere fra gli impiegati tecnici dell'agenzia in base alle ore effettivamente lavorate da ciascuno nel corso del mese di rilevazione.

Qualora il Centro Operativo a fine anno superi i volumi di produzione previsti in sede di Budget, sul delta la Direzione aziendale erogherà un Bonus paria allo 0,1% da suddividere secondo i criteri previsti per la ripartizione dell'1,8% del MOL.

L'erogazione del premio avrà cadenza mensile tramite acconti con conguaglio a fine anno (nella busta paga di competenza Febbraio dell'anno successivo).

Impiegati amministrativi – addetti al magazzino e officine – autisti (quando non direttamente addetti alla produzione), **fatta eccezione per il personale addetto alla Direzione Commerciale .**

Anche l'attività di tali lavoratori non ha influenza diretta sull'andamento produttivo, essi operano in ambito gestionale nell'interesse di tutte le Sedi Operative; si concorda pertanto di calcolare il premio di risultato sul Margine Operativo Lordo (prima delle spese generali) dell'Azienda, nella Sua interezza.

Ai fini del calcolo si parte dal Margine Operativo lordo Aziendale, determinato dalla differenza tra la produzione realizzata e tutti i costi diretti e indiretti dell'Azienda agenzia (sono escluse solo le spese generali).

Sul MOL Aziendale verranno calcolate le seguenti percentuali che determineranno il premio da riconoscere:

- 1) 0,32% del MOL Aziendale da suddividere fra tutto il personale indicato nel presente paragrafo.
- 2) Un ulteriore 0,02% del MOL aziendale da suddividere fra tutti i Responsabili di Funzione.

L'erogazione del premio avrà cadenza semestrale con acconto nella Busta paga competenza Agosto e saldo nella busta paga di competenza Febbraio dell'anno successivo.

Capi Area e Direttore di Produzione

Tali lavoratori non sono direttamente addetti ad una attività produttiva per cui il loro operato non è direttamente rilevabile; essi hanno il compito di coordinare, controllare e dirigere le attività dei vari Centri Operativi; si concorda pertanto di calcolare il premio di risultato in parte sul Margine Operativo Lordo Aziendale (prima delle Spese Generali ed in parte sul Margine Operativo Lordo (prima delle spese generali) dei Centri Operativi agli stessi affidati.

Per tali figure il premio sarà così determinato:

- 1) 0,3% del MOL Aziendale da suddividere fra tutti i Capi Area ed il Direttore di Produzione
- 2) 0,06% da riconoscere singolarmente ai vari Capi Area ed al Direttore di Produzione e da calcolare, per ciascuno di essi, sul Margine Operativo Lordo (prima delle spese generali) dei Centri Operativi agli stessi affidati (tenere presente che al Direttore di Produzione sarà calcolati sul MOL di tutti i centri operativi).

In base al livello medio di qualità raggiunto in azienda nel semestre precedente la percentuale dello 0,3% sopra indicata potrà essere variata come di seguito indicato:

livello di qualità	Scarso	Sufficiente	Adeguato
	-0,03%	0	+ 0,03%

Poiché tra le figure indicate nel presente paragrafo esistono delle sostanziali differenze di carattere retributivo (es. alcuni sono inquadrati come Dirigenti ed altri come impiegati di 7[^] livello o Quadri), al fine di non creare disparità fra gli stessi, si concorda che tale meccanismo venga riconosciuto per intero a partire da una retribuzione lorda fissa mensile (esclusi tutti gli elementi variabili come trasferte, indennità di mensa, straordinari ecc...) uguale o inferiore a € 2.220,00 (duemiladuecentoventi/00).

Nel caso in cui la retribuzione dovesse superare tale limite, il premio risultante dal sopra citato meccanismo sarà assorbito fino alla differenza tra la retribuzione lorda ed il tetto di € 2.220,00

Clausole Tecnico – applicative

Il premio di risultato sarà sempre di competenza dell'anno di erogazione e verrà corrisposto in acconto con cadenza mensile in base a calcoli effettuati su ore e produzione realizzati in cantiere nel trimestre precedente. Gli acconti verranno erogati applicando il fattore previsto per il livello di qualità "sufficiente"; i conguagli relativi al livello di qualità saranno effettuati non appena disponibili i dati definitivi (di norma semestralmente).

I vari parametri utili per la determinazione del premio di risultato inseriti nel presente accordo potranno essere oggetto di ulteriore negoziazione a richiesta di ciascuna delle parti solo ed esclusivamente in caso di sostanziali modifiche della situazione di mercato, della efficienza aziendale, dei risultati economici e del sistema di controllo della gestione aziendale.

L'importo erogato a titolo di premio di risultato è onnicomprensivo e non avrà alcuna ulteriore incidenza su nessun altro istituto retributivo diretto e indiretto, sia contrattuale che di legge, in quanto la loro incidenza è già stata considerata nel determinare il valore del fattore "Euro/punto"; in via esemplificativa e non esaustiva il premio di risultato non avrà quindi incidenza alcuna su tredicesima, quattordicesima, trattamento di fine rapporto, ferie, festività, permessi individuali, assenze per malattia e infortuni ecc..

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno atto reciprocamente che il sistema di erogazioni economiche variabili qui definite persegue gli obiettivi concordati di maggior produttività, qualità e conseguentemente competitività aziendale.

Quanto sopra viene precisato ai fini del particolare regime contributivo previsto dalla normativa attuativa dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993.

9) ASSISTENZE

Per quanto riguarda le assistenze si farà riferimento a quanto indicato nell'allegato 2 che costituisce parte integrante del presente accordo. Nel caso in cui il CCNL Metalmeccanici dovesse prevedere

l'istituzione di una Cassa di Assistenza le parti si impegnano ad incontrarsi e a definire nuovi parametri di assistenza.

10) 14 ° MENSILITA' IMPIEGATI

La quattordicesima mensilità sarà mensilizzata per tutti gli impiegati edili ed in particolare: sarà calcolato l'importo della quattordicesima mensilità spettante al momento del passaggio di contratto (comprensivo anche dell'indennità di mensa e di trasporto); tale importo sarà diviso per dodici e l'erogazione avverrà mensilmente sotto la voce "EX 14° mensilità".

Tale voce avrà incidenza sul TFR ma non sarà soggetta ad alcuna rivalutazione.

Ai fini della maturazione del rateo mensile di 14°, valgono le stesse regole previste per la maturazione della 13° mensilità.

Resta inteso che, nel caso in cui nel corso degli anni il contratto dei metalmeccanici dovesse prevedere il diritto alla maturazione della 14° mensilità, tale voce sarà assorbita fino a concorrenza.

11) PREMIO DI FEDELTA' IMPIEGATI

Il premio di fedeltà sarà mensilizzato per tutti gli impiegati edili che lo hanno maturato ed in particolare:

sarà calcolato l'importo del premio di fedeltà spettante al momento del passaggio di contratto (comprensivo anche dell'indennità di mensa e di trasporto); tale importo sarà diviso per dodici e l'erogazione avverrà mensilmente sotto la voce "EX PREMIO DI FEDELTA'".

Tale voce avrà incidenza sul TFR ma non sarà soggetta ad alcuna rivalutazione.

Ai fini della maturazione del rateo mensile, valgono le stesse regole previste per la maturazione della 13° mensilità.

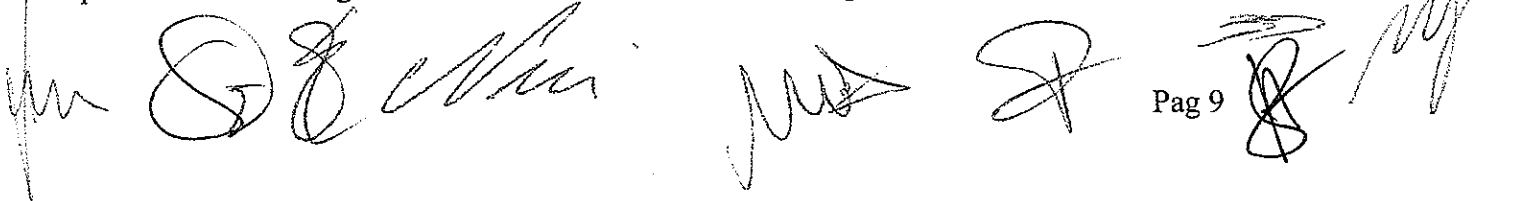
In deroga a quanto sopra indicato, agli impiegati che all'atto del passaggio di contratto non abbiano maturato ancora il diritto al Premio di Fedelta ma abbiano maturato, all'atto del passaggio, una anzianità pari o superiore a 15 anni, al compimento del 20° anno di anzianità il premio di fedeltà sarà riconosciuto sempre sottoforma di rateo mensile; al fini del calcolo dell'importo saranno presi in considerazione gli elementi retributivi in essere all'atto del passaggio di contratto.

12) INDENNITA' DI TRASPORTO

Tale voce verrà mantenuta a coloro che ne hanno diritto.

13) INDENNITA' DI TRASFERTA IMPIEGATI

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede operativa e per i quali è previsto il rientro alla sera alla propria abitazione, ferme restando le otto ore di effettiva prestazione lavorativa sul posto di lavoro assegnato viene riconosciuta una indennità giornaliera di trasferta.



A tale proposito si ribadisce che essa non ha natura retributiva, anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili e in ogni caso diversi da quello della propria sede di appartenenza.

Le parti confermano che detti rimborsi così come disciplinato nel presente contratto continuano ad essere esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o contratto, diretti e differiti, compreso il TFR. ai sensi dell'art. 2120 c.c. II comma.

L'indennità di trasferta verrà corrisposta secondo i seguenti valori:

- € 12,91 per coloro che attualmente percepiscono il 1° e il 2° livello di trasferta ;
- € 15,49 per coloro che attualmente percepiscono il 3° livello di trasferta.

14) TICKET RESTAURANT IMPIEGATI

Al personale che presta la propria opera all'interno della sede operativa, per ciascuna giornata lavorativa in cui vi sia l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa dopo la pausa per il pasto meridiano viene erogato un buono pasto pari a € 5,29 giornaliera.

15) CLAUSOLA APPLICATIVA

Per quanto non espressamente previsto nel presente verbale di accordo si farà riferimento al vigente CCNL Metalmeccanici; per qualsiasi riferimento verrà presa come riferimento l'anzianità aziendale dei lavoratori dalla data di assunzione.

16) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi sottoscritti con le OO.SS. nonché le RSU/RSA, decorre dal 01/11/2011 ed avrà durata fino al 31/10/2012; successivamente a tale data il presente accordo si intenderà tacitamente ed integralmente rinnovato di anno in anno se non disdetto almeno due mesi prima della scadenza, con raccomandata r.r.

Allegati:

allegato 1 prospetto APE

allegato 2 prospetto assistenze

Valtellina s.p.a.

RSU/RSA

OO.SS.