Muscoline, 25 luglio 2008

TRA

la SAF S.p.A., rappresentata dalla Sig.ra Perini Emanuela e dall'ing. Perini Roberto, assistita dal Dott. Flavio Pini

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, in persona dei Sigg.ri Alberto Massolini e Costanzo Taiola assistita dalla FIOM-CGIL nella persona del Sig. Ermanno Saiani

premesso che

- è scaduto il premio di Risultato previsto dall'accordo aziendale sottoscritto in data 4 aprile 2001;
- la RSU e la FIOM-CGIL di Brescia hanno a suo tempo presentato la piattaforma di rinnovo del Premio di risultato definito nell'accordo aziendale citato;
- in data 21 luglio 2006 è stato sottoscritto un accordo aziendale nel quale, dopo aver definito le richieste avanzate nella citata piattaforma, le parti si davano atto che, stante la difficile situazione di mercato e produttiva rappresentata dall'azienda, non vi erano le condizioni per rinnovare il Premio di risultato e discutere del capitolo "SALARIO", rinviando ad un successivo periodo l'eventuale discussione delle richieste economiche;
- nella suddetta intesa l'Azienda si impegnava a realizzare nuovi locali adibiti a spogliatoio e servizi igienici, nonché un nuovo locale da adibire alla consumazione dei pasti e, stante l'interesse dei lavoratori all'istituzione di un servizio di mensa, a valutare, una volta realizzati i locali suddetti, la possibilità di istituire il citato servizio;
- l'Azienda ha realizzato nei tempi previsti i locali di cui all'alinea precedente, e, nonostante il perdurare della difficile situazione di mercato e produttiva, con accordo aziendale del 3 agosto 2007 ha istituito e regolamentato il servizio di mensa;
- le parti, nei primi mesi dell'anno hanno ripreso la discussione del capitolo della piattaforma "SALARIO";
- la Direzione aziendale, nel corso degli incontri sindacali ha ampiamente e dettagliatamente illustrato il perdurare della difficile situazione di mercato, produttiva, e le cause di tale situazione da rinvenirsi nella sempre più accesa concorrenza dei Paesi Asiatici nonché nell'incremento dei costi;
- le parti riconoscono la necessità di un comune impegno per fronteggiare la suddetta situazione al fine di raggiungere obiettivi di costante miglioramento della produttività, dell'efficienza organizzativa e della conseguente competitività dell'azienda, anche attraverso un maggior grado di responsabilizzazione delle maestranze;
- sono già in atto procedure aziendali di controllo della produzione, procedure che vedono partecipi i lavoratori interessati al ciclo produttivo;
- è intenzione comune delle parti stipulare il presente Accordo in applicazione del Protocollo sottoscritto fra le parti sociali in data 23 luglio 1993, e di quanto previsto in tema di premio di risultato dal vigente C.C.n.L. per l'Industria metalmeccanica privata;

- le parti intendono attribuire le erogazioni economiche contenute nel presente accordo quali elementi retributivi premianti finalizzati ad incentivare la realizzazione dei programmi aziendali in termini di incremento e miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale;

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. PREMIO DI RISULTATO 2008 - PARTE FISSA

A far data dal 1° gennaio 2008 il **premio di risultato - parte fissa** istituito con accordo del 4 aprile 2001 verrà incrementato di € 112,00 lordi annui (nuovo valore € 628,00 annui).

Per il solo anno 2008, in relazione all'erogazione già avvenuta della prima tranche del suddetto premio, l'incremento annuo di € 112,00, verrà erogato con la seconda tranche del premio riferita a Novembre 2008; rimane confermata la regolamentazione dello stesso individuata nel citato accordo aziendale del 2001.

2. PREMIO DI RISULTATO 2008 – PARTE VARIABILE

Con decorrenza 1° Gennaio 2008, nel comune intento di migliorare la produttività e la competitività aziendale ed al fine di realizzare un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nell'andamento della società viene istituito un "Premio di risultato" aziendale di importo variabile, strettamente commisurato ai risultati conseguiti, che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti dagli indici dei parametri presi a riferimento.
Al fine di motivare il personale in modo più significativo ed incisivo, si è ritenuto opportuno, a parità di importo globale annuo del premio di risultato concordato, differenziare parametri e meccanismi di calcolo in funzione dei quattro reparti aziendali oggetto di valutazione: PRESSE VELOCI – SALDATRICI – PRESSOFUSIONE - TAGLIO.
Con riferimento a ciascuna reparto aziendale il premio di risultato maturerà in funzione del grado di raggiungimento dei diversi parametri concordati.
Il premio di risultato, fissato a regime in € 800,00, cosi come individuato nella successiva tabella, verrà suddiviso in relazione alla diversa incidenza dei reparti nell'ambito produttivo, come evidenziato nelle successive sezioni specifiche.

Per quanto riguarda il premio di risultato complessivo, viene prevista l'erogazione negli importi lordi massimi di cui alla seguente tabella.

ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
€ 367,00	€ 684,00	€ 800,00	€ 800,00

L'erogazione economica del Premio di risultato avrà luogo secondo le seguenti modalità:

1) un acconto negli importi riportati nella seguente tabella, con la retribuzione del mese di settembre dell'anno di riferimento del premio;

ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
€ 117,00	€ 234,00	€ 350,00	€ 350,00

2) il saldo calcolato a consuntivo, sulla base degli effettivi risultati conseguiti, con la retribuzione del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.

I parametri presi a riferimento per la determinazione del Premio di risultato sono riferiti ai seguenti reparti produttivi ai quali le parti hanno attribuito le seguenti incidenze sul premio totale.

REPARTO PRESSE VELOCI	REPARTO SALDATRICI	REPARTO PRESSOFUSIONE	REPARTO TAGLIO
50%	20%	20%	10%

Le Parti concordano che l'importo massimo annuo del premio viene suddiviso nei vari parametri come specificato nei successivi punti.

Le parti si danno atto che il nuovo premio sostituisce integralmente il precedente premio di risultato, per la quota variabile, introdotto dall'accordo del 4 aprile 2001.

REPARTO PRESSE VELOCI - INCIDENZA SUL PREMIO COMPLESSIVO 50%

Per quanto riguarda il premio di risultato riferito al REPARTO PRESSE VELOCI, viene prevista l'erogazione negli importi lordi massimi di cui alla seguente tabella.

incidenza	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
50%	€ 183,50	€ 342,00	€ 400,00	€ 400,00

L'indice di riferimento riferito al reparto PRESSE VELOCI è strettamente collegato all'obiettivo dell'incremento del numero dei colpi battuti su presse veloci su base annua, in turni di lavoro ordinari.

L'ammontare annuo lordo massimo del premio di risultato sopra evidenziato verrà erogato, a partire dal superamento di 405.000 milioni di colpi annui, fino ad un massimo di 465.000 milioni di colpi annui, distribuendo il suddetto importo proporzionalmente sulla fascia di colpi intercorrente tra i due limiti (60.000 milioni di colpi) con arrotondamento al milione per difetto fino a 500.000 colpi e per eccesso oltre 500.000 colpi.
Il superamento degli indici sopra indicati non comporterà ulteriori incrementi retributivi.

Il conteggio dei colpi utili ai fini della determinazione del premio di risultato – PRESSE VELOCI - verrà effettuato prendendo in considerazione il numero dei colpi effettuati evidenziato per singole presse, desunto dalla documentazione già in uso in sede aziendale, al netto del numero dei colpi prodotti scarti e resi dal cliente rottamati.
Le parti si danno atto che per resi da rottamazione si intendono:

a) i resi da clienti non recuperabili;
b) lo scarto di produzione nella misura eccedente lo 0,5% considerato fisiologico.

Le parti si danno atto che i suddetti obiettivi sono stati definiti in relazione all'attuale sistema impiantistico riferito alle 13 presse ed al loro normale funzionamento escludendo le seguenti macchine: PA5 PA6 PA12 PA3 PA9 PA11.
L'individuazione delle presse prese a riferimento per la determinazione del premio, è stata effettuata prendendo in considerazione presse normalmente utilizzate nel ciclo produttivo, al

fine di superare possibili problematiche in sede di determinazione del premio di risultato, derivanti dall'inserimento di presse utilizzate parzialmente.

Fermo restando quanto sopra, e considerando che è intenzione delle parti mantenere quale riferimento le suddette presse, qualora, per esigenze produttive ed organizzative, si verificasse la necessità di prevedere *l'inserimento* o *la dismissione o sospensione* nel processo produttivo di presse utili per la determinazione del premio di risultato, tale situazione determinerà rispettivamente l'innalzamento o l'abbassamento degli obiettivi, sia nel limite minimo che nel limite massimo, in funzione della tipologia della pressa e del processo produttivo ad essa collegato.
In tali casi le parti si incontreranno per definire i nuovi limiti rapportando gli stessi a mesi nell'ipotesi di inserimento o dismissione in corso d'anno. ,

Le parti concordano nel considerare come sospensione non riconducibile all'ipotesi del normale funzionamento, la sospensione che determina una fermata produttiva della pressa per un periodo superiore a 20 giorni consecutivi di calendario nel mese con esclusione delle fermate di chiusura collettiva dell'azienda.
Nella suddetta ipotesi il limite minimo e massimo verrà decurtato di un rateo mensile intero come sopra individuato.

REPARTO SALDATRICI - INCIDENZA SUL PREMIO COMPLESSIVO 20%

Per quanto riguarda il premio di risultato riferito al REPARTO SALDATRICI, viene prevista l'erogazione negli importi lordi massimi di cui alla seguente tabella.

incidenza	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
20%	€ 73,40	€ 136,80	€ 160,00	€ 160,00

L'indice di riferimento riferito al reparto SALDATRICI è strettamente collegato all'obiettivo dell'incremento del numero dei pezzi saldati in base alle ore lavorate (nr. Pezzi/h lavorate) annuali, in 2 turni di lavoro ordinari.

Il **numero delle <u>ore lavorate</u>** dagli addetti al reparto saldatrici si rileva da contabilità paghe; il **<u>nr pezzi</u>** si rileva dalle schede di lavorazione delle commesse per ciascun addetto.
L'ammontare annuo lordo massimo del premio di risultato sopra evidenziato verrà erogato, a partire dal superamento di 435 pezzi / h, fino ad un massimo di 490 pezzi / h, distribuendo il suddetto importo proporzionalmente sulla fascia intercorrente tra i due limiti (55 pezzi / h) con arrotondamento al pezzo per difetto fino a 0,49 e per eccesso oltre.

Il superamento degli indici sopra indicati non comporterà ulteriori incrementi retributivi.

REPARTO PRESSOFUSIONE - INCIDENZA SUL PREMIO COMPLESSIVO 20%

Per quanto riguarda il premio di risultato riferito al REPARTO PRESSOFUSIONE, viene prevista l'erogazione negli importi lordi massimi di cui alla seguente tabella.

incidenza	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
20%	€ 73,40	€ 136,80	€ 160,00	€ 160,00

L'indice di riferimento riferito al reparto PRESSOFUSIONE è strettamente collegato all'obiettivo dell'incremento del numero dei pezzi pressofusi in base alle ore lavorate (nr. Pezzi/h lavorate) annuali, in 2 turni di lavoro ordinari.

Il **numero delle ore lavorate** dagli addetti al reparto pressofusione si rileva da contabilità paghe;
il **nr pezzi** si rileva dalle schede di lavorazione delle commesse per ciascun addetto..
L'ammontare annuo lordo massimo del premio di risultato sopra evidenziato verrà erogato, a partire dal superamento di 449 pezzi / h, fino ad un massimo di 506 pezzi / h, distribuendo il suddetto importo proporzionalmente sulla fascia intercorrente tra i due limiti (57 pezzi / h) con arrotondamento al pezzo per difetto fino a 0,49 e per eccesso oltre.

Il superamento degli indici sopra indicati non comporterà ulteriori incrementi retributivi.

REPARTO TAGLIO - INCIDENZA SUL PREMIO COMPLESSIVO 10%

Per quanto riguarda il premio di risultato riferito al REPARTO TAGLIO, viene prevista l'erogazione negli importi lordi massimi di cui alla seguente tabella.

incidenza	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
10%	€ 36,70	€ 68,40	€ 80,00	€ 80,00

L'indice di riferimento riferito al reparto TAGLIO è strettamente collegato all'obiettivo dell'incremento dei chilogrammi tagliati di COILS in base alle ore lavorate (Kg/h lavorate) annuali, in 2 turni di lavoro ordinari.

Il **numero delle ore lavorate** dagli addetti al reparto taglio si rileva da contabilità paghe ;
il **numero kg tagliati** si rileva da prospetti riepilogativi dei tagli effettuati.
L'ammontare annuo lordo massimo del premio di risultato sopra evidenziato verrà erogato, a partire dal superamento di 4.248 kg tagliati / h , fino ad un massimo di 4.790 kg tagliati / h, distribuendo il suddetto importo proporzionalmente sulla fascia intercorrente tra i due limiti (542 kg. / h) con arrotondamento al Kg per difetto fino a 0,49 e per eccesso oltre.

Il superamento degli indici sopra indicati non comporterà ulteriori incrementi retributivi.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per i rapporti costituiti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di risultato - parte variabile sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nell'anno.

Per i rapporti di lavoro risolti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di risultato - parte variabile sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono mesi di servizio nell'anno, dell'importo che sarebbe dovuto in relazione agli obiettivi conseguiti fino alla fine del mese precedente la data della cessazione medesima.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, il valore del suddetto premio di risultato - parte variabile verrà riproporzionato sulla base della prestazione lavorativa contrattualmente stabilita.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato, valgono i criteri di maturazione in atto per la tredicesima mensilità.

Le parti concordano che l'ammontare delle erogazioni economiche del premio di risultato - parte variabile è stato definito forfetariamente, in modo da comprendere nel suo ammontare, l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, con la sola esclusione del trattamento di fine rapporto.

Le parti confermano, inoltre che le erogazioni economiche di cui al suddetto premio di risultato hanno carattere di totale variabilità e che pertanto le medesime rientrano nel campo di applicazione del particolare trattamento contributivo disposto dalla normativa di legge anche in attuazione del richiamato Protocollo del 23 luglio 1993.

La direzione aziendale fornirà mensilmente alla r.s.u. i dati relativi all'andamento degli indici sopra indicati, ed in apposito incontro, da effettuarsi sempre con le r.s.u., con cadenza trimestrale esporrà ed analizzerà i medesimi.

A fronte di un anomalo andamento degli indici stessi, le parti si incontreranno per analizzare le cause di tali anomalie e predisporre le opportune azioni correttive; altrettanto a fronte di significative modifiche impiantistiche e/o organizzative ed in caso di miglioramento del processo produttivo.

3. SUPERMINIMO AZIENDALE

Si conviene, a decorrere dal 1° gennaio 2008, l'istituzione dell'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", negli importi mensili lordi, suddivisi per livello e con le decorrenze indicati nella tabella seguente.

	DECORRENZA			
LIVELLO	**01/01/2008**	**01/07/2009 ulteriori**	**01/07/2010 ulteriori**	**TOTALE**
II e III	€ 10,00	€ 10,00	€ 10,00	**€ 30,00**
IV e V	€ 8,34	€ 8,33	€ 8,33	**€ 25,00**
VI e VII	€ 5,00	€ 5,00	€ 5,00	**€ 15,00**

L'importo orario del superminimo aziendale verrà determinato dividendo i suddetti valori mensili per il coefficiente di conversione contrattuale 173, mentre per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale i suddetti valori verranno riproporzionati all'orario di lavoro prestato.

In relazione alla decorrenza dal 1 gennaio 2008 del superminimo aziendale, le parti concordano che l'ammontare di superminimo aziendale maturato nel primo semestre del 2008 verrà erogato quale voce a parte nel cedolino paga, a titolo di arretrati superminimo aziendale, con la retribuzione del mese di luglio 2008; le parti si danno altresì atto che la suddetta cifra comprende l'incidenza del suddetto superminimo aziendale su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge riferiti al primo semestre 2008.

Le parti si danno atto che la suddetta erogazione economica viene attribuita quale elemento retributivo premiante finalizzato ad incentivare la realizzazione dei programmi aziendali in termini di incremento e miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale.

4. DURATA

Le parti si danno atto che la presente intesa è stipulata con validità quadriennale, con scadenza al 31 dicembre 2011; pertanto il presente accordo esaurisce tutte le richieste salariali di carattere collettivo a livello aziendale fino alla suddetta data del 31 dicembre 2011.

Dopo il 31 dicembre 2011, il presente accordo si intenderà rinnovato qualora non venga data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza originaria o successivamente prorogata.

In caso di disdetta, il presente accordo rimarrà in vigore, oltre tale data, fino a che non sia stato sostituito da un successivo accordo aziendale, definito secondo le procedure e le disposizioni stabilite al riguardo dal C.C.N.L. per l'Industria Metalmeccanica Privata in vigore al momento di tale stipulazione.

Il presente accordo, composto da 7 pagine, viene letto confermato e sottoscritto.

SAF S.p.A.

R.S.U.

FIOM-CGIL