



**VERBALE DI ACCORDO
OFFICINE AMBROGIO MELESI & C. Srl
- 27 settembre 2011 -**

In data 27 settembre 2011, presso gli uffici di Confindustria Lecco, si sono incontrati:

- la Società Officine Ambrogio Melesi & C. S.r.l. di Cortenova, rappresentata dall'Ing. Raffaello Ciappesoni e dal Rag. Alessandro Pinton, assistita da Confindustria Lecco, nella persona della Dott.ssa Maria Grazia Viganò;

e

- la RSU nelle persone dei sigg. Antonio Pomoni e Alberto Conti, assistita dalla FIM e dalla FIOM di Lecco nelle persone dei sigg. Vittorio Cantoni, Mauro Castelli e Maurizio Oreggia.

Premesso che:

- le parti ravvisano l'opportunità di continuare in relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, perseguano la partecipazione dei lavoratori nelle diverse componenti aziendali, al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della competitività aziendale e delle condizioni generali di lavoro;
- con questo spirito collaborativo, le parti si sono incontrate per affrontare, sulla base dell'attuale contesto contrattuale e normativo di riferimento, la contrattazione di 2° livello;
- nel corso degli incontri, l'azienda ha fornito alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali le informazioni sulla situazione del mercato in cui opera, evidenziando i vincoli esistenti e la concorrenza sempre più agguerrita sui mercati internazionali;
- in questo contesto, l'azienda ha sottolineato l'esigenza di perseguire un adeguato miglioramento delle condizioni di redditività, efficienza e competitività complessiva per rispondere efficacemente alle sfide del mercato e creare le risorse per supportare l'erogazione del Premio di risultato;
- dal confronto con la RSU e le Organizzazioni Sindacali, in coerenza con lo spirito e le norme del contratto nazionale in materia di Premio di risultato, si è concordemente deciso di collegare questa contrattazione di 2° livello con gli indici di miglioramento connessi alla produttività, qualità e redditività aziendale;
- le parti hanno messo in risalto la necessità che i meccanismi di calcolo degli indici e dei parametri siano resi noti ed i risultati siano comunicati periodicamente alla RSU ed ai lavoratori.

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente accordo, si è stipulato e concordato quanto segue:



PREMIO DI RISULTATO

1. Caratteristiche degli obiettivi. Determinazione e misurazione degli indici e dei parametri di riferimento.

Viene previsto, per gli anni 2011, 2012 e 2013 un Premio di risultato annuale che sarà determinato in funzione dei risultati concretamente conseguiti a consuntivo per ogni anno di durata dell'accordo, secondo una differente incidenza percentuale dei singoli parametri e sulla base del raggiungimento degli obiettivi di incremento degli indici di:

- a. produttività;
- b. redditività;
- c. qualità.

In relazione a quanto sopra, le parti hanno così definito gli aspetti principali degli obiettivi, le caratteristiche degli indici e dei parametri di riferimento, la determinazione e misurazione:

➤ **INDICE DI PRODUTTIVITA' - VENDITE**

L'indicatore è dato dal seguente rapporto:

$$\text{Produttività} = \frac{\text{kg. di prodotto venduto rettificato}}{\text{Ore lavorate dipendenti}}$$

Per prodotto venduto rettificato si intende il prodotto venduto diminuito del 50% del prodotto finito o grezzo d'acquisto.

Per ore lavorate dipendenti si intendono le ore lavorate, dirette ed indirette, da tutti i dipendenti.


L'indicatore viene rilevato mensilmente e misurato su base annua in funzione del valore medio conseguito nell'anno di riferimento.

➤ **INDICE DI REDDITIVITA' - MARGINE OPERATIVO LORDO SU RICAVI VENDITE**

L'indicatore di redditività in percentuale è dato dal seguente rapporto:

$$\text{Redditività} = \frac{\text{Margine Operativo Lordo (MOL)}}{\text{Ricavi vendite}}$$

Il margine operativo lordo (M.O.L.) è determinato dalla differenza tra valore della produzione e costi di acquisto, produzione, commerciali, generali e costo del personale. Tali valori si ricavano dal Conto Economico del bilancio annuale della società, approvato e depositato, per ognuno dei tre esercizi compresi nel periodo di durata dell'accordo.





➤ **INDICE DI QUALITA'**

Il costante miglioramento della competitività del processo non viene solamente ottenuto attraverso il raggiungimento della produttività, ma è altresì indispensabile innalzare i livelli qualitativi del prodotto, al fine di consolidare ed incrementare la propria posizione nel mercato di riferimento.

A tale riguardo, viene decisa l'introduzione di un indicatore di qualità, definito dal seguente rapporto percentuale:

$$\text{Qualità} = \frac{\text{Pezzi sostituiti a seguito reclami clienti}}{\text{Pezzi ordinati}}$$

2. Incrementi del parametro collegato all'indice definito, modalità di calcolo del parametro ed importo erogabile del Premio di risultato.

In relazione agli obiettivi definiti al punto 1., le parti hanno individuato incrementi dei relativi indici con scale parametrali, il cui raggiungimento sarà verificato, a consuntivo, per ogni anno di durata dell'accordo.

L'erogazione del Premio di risultato sarà correlata all'entità dei risultati conseguiti, secondo quanto previsto dalle tabelle allegate (ALLEGATO 1).

I valori medi sono rapportati alla 5° categoria da riparametrare secondo il seguente criterio: 81,95 al 2° liv. – 90,02 al 3° liv. – 93,71 al 4° liv. – 100 al 5° liv. – 106,61 al 5s liv.

3. Criteri di computo degli importi erogabili - Lavoratori interessati

Il Premio di risultato verrà corrisposto, con cadenza annuale, in funzione dei risultati concretamente conseguiti secondo le modalità definite dal presente accordo, ai lavoratori in forza al 31 dicembre di ogni anno di durata dell'accordo e ai lavoratori somministrati che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi nel corso dell'anno di riferimento.

In caso di assunzioni nel corso dell'anno solare il calcolo del premio di risultato avverrà in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati (la frazione di mese superiore ai 15 giorni è pari al mese intero).

Per i lavoratori part-time sarà effettuato il riproporzionamento in funzione del minor orario di lavoro, mentre il Premio non maturerà per i periodi di aspettativa non retribuita e di assenza per maternità facoltativa.

Gli importi erogabili, distinti a seconda della categoria, sono da considerarsi omnicomprensivi di tutte le incidenze su tutti gli istituti contrattuali, legali, aziendali e sul TFR.

Ai lavoratori interessati gli importi annui erogabili verranno corrisposti con le seguenti modalità:





A) Indice di produttività:

- acconto pari a euro 500,00 (cinquecento/00) con le competenze del mese di aprile;
- ulteriore acconto pari a euro 500,00 (cinquecento/00) con le competenze del mese di ottobre;
- conguaglio di quanto già erogato a titolo di acconto in misura provvisoria con le competenze del mese di febbraio successivo ad ognuno dei tre anni di durata dell'accordo.

B) Indice di redditività e qualità:

- con le competenze del mese di giugno successivo ad ognuno dei tre anni di riferimento dell'accordo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare di maturazione, verrà corrisposto il premio di risultato erogato nell'anno precedente in proporzione ai mesi prestati (la frazione superiore ai 15 giorni è da considerarsi mese intero), conguagliando quanto eventualmente già erogato in corso d'anno a titolo di valorizzazione provvisoria.

4. Premio forgia

Si concorda che il Premio di risultato oggetto del presente accordo sarà erogato nella misura del 25% ai lavoratori del reparto Forgia inquadrati con la mansione di Forgiatore, in aggiunta al premio integrativo normalmente erogato.

5. Sistema di verifiche e comunicazioni

Nel corso ed al termine di ognuno dei tre anni di riferimento dell'accordo, per valutare i risultati correlati agli obiettivi definiti, le parti convengono di realizzare un sistema di verifiche e comunicazioni nell'ambito di incontri con cadenza quadrimestrale finalizzati a fornire:

- informazioni sull'andamento degli indici di produttività e qualità;
- trend provvisorio dell'indicatore di redditività (mese di settembre);
- informazioni sull'andamento generale dell'azienda.

Le parti si danno atto che il meccanismo concordato è correlato all'attuale assetto tecnologico ed organizzativo e al mix produttivo in atto. Ne consegue che, in caso di introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche o di modifiche della situazione economica e finanziaria dell'azienda o di significative variazioni del mix produttivo con incidenze sugli indici definiti, le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi. Ciò al fine di rendere lo stesso Premio sempre più coerente con il reale andamento aziendale.

Le parti riconoscono la necessità che venga mantenuta la massima riservatezza su tutti i dati e le informazioni fornite dall'azienda, così come previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto.





Le parti concordano, inoltre, nel caso in cui i risultati conseguiti durante il periodo di vigenza del presente accordo si rivelino sensibilmente differenti rispetto alle previsioni, di incontrarsi per analizzare le cause degli scostamenti ed individuare le possibili soluzioni.

6. Relazioni industriali

L'azienda effettuerà presso Confindustria Lecco un incontro con cadenza annuale per fornire alla RSU e alle OO.SS. informazioni su:

- programmi e investimenti produttivi;
- prospettive occupazionali, utilizzo contratti atipici e straordinari;
- andamento vendite e mercati di riferimento;
- informazioni in materia formazione, ambiente e sicurezza;

Congiuntamente alla firma del presente accordo, le parti concordano di regolamentare i seguenti punti:

A – REGOLE GENERALI

I doveri, gli obblighi e le regole comportamentali stabilite dalla normativa vigente, nonché dalla lettera di assunzione, saranno di volta in volta precisati tramite comunicati affissi all'albo murale aziendale.

B - ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore deve adempiere alle prescrizioni del contratto nazionale ed osservare le formalità richieste dall'azienda, esplicitate nelle comunicazioni di cui al punto A.

Il lavoratore deve segnalare la propria presenza in azienda attraverso l'utilizzo del badge:

- a. la timbratura deve essere effettuata sull'orologio di rilevazione presenza del reparto di appartenenza; inoltre è assolutamente vietato timbrare per conto di altri e detenere più di un cartellino di rilevazione;
- b. in caso di omessa timbratura per mancanza del badge:
 - il lavoratore deve presentarsi, antecedentemente all'inizio dell'orario di lavoro, dal proprio responsabile. In caso contrario verrà considerata mezz'ora di ritardo;
 - il responsabile, deve darne comunicazione a mezzo mail all'Ufficio personale e segnalare altresì a fine giornata (sempre a mezzo mail) gli orari di entrata ed uscita dallo stabilimento e l'eventuale fruizione del servizio mensa;
- c. la timbratura effettuata in ritardo comporta il conteggio delle ore di lavoro a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino ai 30;



- d. il danneggiamento e / o la perdita del badge comporta la trattenuta di 2,00 € dalla retribuzione.

Il lavoratore deve rispettare l'orario di lavoro assegnato, qualsiasi variazione dello stesso deve essere preventivamente autorizzata dal proprio responsabile e comunicata a mezzo mail all'Ufficio personale.

Ogni assenza deve essere preventivamente autorizzata dall'azienda o successivamente giustificata secondo quanto previsto dal CCNL; in caso contrario il lavoratore sarà passibile di conseguenti provvedimenti disciplinari.

C - CALENDARIO ANNUO – FERIE E PERMESSI

Il calendario delle chiusure collettive annuali predisposto dall'Azienda sarà esaminato con la RSU:

- entro il mese di aprile per la chiusura estiva (normalmente della durata di tre settimane)
- entro il mese di ottobre per la chiusura di fine anno (normalmente della durata di una settimana).

Il calendario definito potrà subire delle variazioni successive, in funzione di sopravvenute esigenze produttive, che saranno preventivamente comunicate alla RSU.

Per consentire la gestione in automatico delle causali di assenza, a partire dal 1° gennaio 2011 il programma di gestione delle presenze utilizzerà il seguente ordine di scarico: ferie – conto ore – PAR.

Al fine di garantire l'efficiente organizzazione dell'attività produttiva, compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, il lavoratore dovrà richiedere i permessi rispettando i seguenti termini di preavviso:

- a. due giorni per le richieste di permessi fino ad un giorno;
- b. 7 giorni per le richieste di permessi superiori ad un giorno fino a quattro;
- c. un mese per i permessi di una o più settimane.

In caso di nascita di figli sarà possibile ottenere un giorno di ferie.

7. Sicurezza e prevenzione infortuni

Fermo restando che tutti i dipendenti sono tenuti alla massima collaborazione nel comune intento di evitare quanto può essere causa di infortunio o danno all'ambiente, si richiama in particolare l'art. 20 del D.Lgs. 81/08 relativo agli obblighi dei lavoratori.

Si concorda circa l'obbligo di indossare durante l'attività lavorativa gli indumenti di lavoro e i DPI forniti dall'azienda, differenziati per mansione, secondo l'analisi di rischio effettuata in collaborazione con il RSPP aziendale.

Si concorda altresì il divieto ad indossare elementi (es. sciarpe, anelli, collane) che possano restare impigliati causando infortuni durante l'attività lavorativa.



8. Formazione

L'azienda ritiene indispensabile la formazione del personale, pertanto si regola di svolgere ogni attività di formazione richiesta sia all'interno che all'esterno della società, ritenendo tale formazione condizione essenziale per la costituzione del rapporto di lavoro e per la sua prosecuzione nel tempo.

9. Durata dell'accordo

Il presente accordo di contrattazione di 2° livello, valevole per gli anni 2011, 2012 e 2013, avrà una durata fino al 31 dicembre 2013, fatto salvo che gli importi erogabili ai lavoratori interessati per l'anno 2013, secondo le modalità, i criteri e i tempi definiti dalle parti in materia di Premio di Risultato, verranno corrisposti con le competenze del mese di febbraio e giugno 2014.

Pertanto fino al 31 dicembre 2013 saranno esaurite le richieste economiche e normative a livello aziendale.

Qualora il contratto aziendale non venga rinnovato alla sua scadenza, lo stesso si intende esclusivamente prorogato per un ulteriore anno, con i medesimi criteri e contenuti vigenti al termine del triennio, salvo disdetta inoltrata da una delle due parti entro tre mesi dalla scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

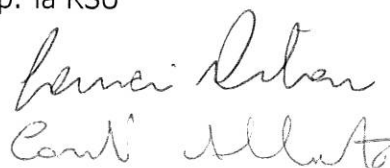
p. le Officine Ambrogio Melesi & C. Srl



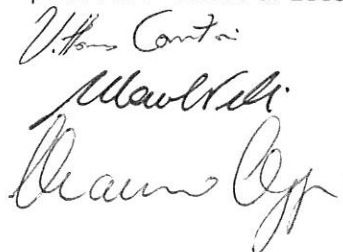
p. Confindustria Lecco



p. la RSU



p. la FIM - FIOM di Lecco



ANNO 2011			ANNO 2012			ANNO 2013		
KG/h	Euro(70%)	%	KG/h	Euro(70%)	%	KG/h	Euro(70%)	%
						96	2.002,00	100,00%
						95	1.961,96	98,00%
						94	1.921,92	96,00%
			93	1.911,00	100,00%	93	1.881,88	94,00%
			92	1.872,78	98,00%	92	1.841,84	92,00%
			91	1.834,56	96,00%	91	1.801,80	90,00%
90	1.820,00	100,00%	90	1.796,34	94,00%	90	1.771,77	88,50%
89	1.783,60	98,00%	89	1.758,12	92,00%	89	1.741,74	87,00%
88	1.747,20	96,00%	88	1.719,90	90,00%	88	1.711,71	85,50%
87	1.710,80	94,00%	87	1.691,24	88,50%	87	1.681,68	84,00%
86	1.674,40	92,00%	86	1.662,57	87,00%	86	1.651,65	82,50%
85	1.638,00	90,00%	85	1.633,91	85,50%	85	1.621,62	81,00%
84	1.610,70	88,50%	84	1.605,24	84,00%	84	1.591,59	79,50%
83	1.583,40	87,00%	83	1.576,58	82,50%	83	1.561,56	78,00%
82	1.556,10	85,50%	82	1.547,91	81,00%	82	1.531,53	76,50%
81	1.528,80	84,00%	81	1.519,25	79,50%	81	1.501,50	75,00%
80	1.501,50	82,50%	80	1.490,58	78,00%	80	1.471,47	73,50%
79	1.474,20	81,00%	79	1.461,92	76,50%	79	1.441,44	72,00%
78	1.446,90	79,50%	78	1.433,25	75,00%	78	1.411,41	70,50%
77	1.419,60	78,00%	77	1.404,59	73,50%	77	1.381,38	69,00%
76	1.392,30	76,50%	76	1.375,92	72,00%	76	1.351,35	67,50%
75	1.365,00	75,00%	75	1.347,26	70,50%	75	1.321,32	66,00%
74	1.337,70	73,50%	74	1.318,59	69,00%	74	1.291,29	64,50%
73	1.310,40	72,00%	73	1.289,93	67,50%	73	1.261,26	63,00%
72	1.283,10	70,50%	72	1.261,26	66,00%	72	1.231,23	61,50%
71	1.255,80	69,00%	71	1.232,60	64,50%	71	1.201,20	60,00%
70	1.228,50	67,50%	70	1.203,93	63,00%	<71	0,00	0,00%
69	1.201,20	66,00%	69	1.175,27	61,50%			
68	1.173,90	64,50%	68	1.146,60	60,00%			
67	1.146,60	63,00%	<68	0,00	0,00%			
66	1.119,30	61,50%						
65	1.092,00	60,00%						
<65	0,00	0,00%						
MOL	Euro(20%)	%	MOL	Euro(20%)	%	MOL	Euro(20%)	%
>20%	520,00	100,00%	>20%	546,00	100,00%	>20%	572,00	100,00%
20%	494,00	95,00%	20%	518,70	95,00%	20%	543,40	95,00%
19%	468,00	90,00%	19%	491,40	90,00%	19%	514,80	90,00%
18%	442,00	85,00%	18%	464,10	85,00%	18%	486,20	85,00%
17%	416,00	80,00%	17%	436,80	80,00%	17%	457,60	80,00%
15%	390,00	75,00%	15%	409,50	75,00%	15%	429,00	75,00%
14%	364,00	70,00%	14%	382,20	70,00%	14%	400,40	70,00%
13%	338,00	65,00%	13%	354,90	65,00%	13%	371,80	65,00%
12%	312,00	60,00%	12%	327,60	60,00%	12%	343,20	60,00%
11%	286,00	55,00%	11%	300,30	55,00%	11%	314,60	55,00%
10%	260,00	50,00%	10%	273,00	50,00%	10%	286,00	50,00%
<10%	0,00	0,00%	<10%	0,00	0,00%	<10%	0,00	0,00%
Qualita'	Euro(10%)	%	Qualita'	Euro(10%)	%	Qualita'	Euro(10%)	%
<=0,18%	260,00	100,00%	<=0,15%	273,00	100,00%	<=0,12%	286,00	100,00%
>0,18%	0,00	0,00%	>0,15%	0,00	0,00%	>0,12%	0,00	0,00%
TOTALE	2.600,00		TOTALE	2.730,00		TOTALE	2.860,00	