

PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE 2017-2020

L'anno 2017, addì 27 del mese di aprile, negli Uffici della S.M.I. S.r.l. (P.IVA 01107970319) si sono riuniti in Assemblea: per la FIOM C.G.I.L. il sig. Livio Menon, l'RSU (P. D. , C. R. C. F.), e per la S.M.I. S.r.l. il sig. A. P. , nato a T. il . e residente in , alla via , n. (C.F.), per discutere del seguente ordine del giorno: illustrazione ed approvazione degli obiettivi PDR per il periodo 2017/2020.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata.

Le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del Decreto su indicato.

Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti.

Al riguardo l'azienda ha fornito una puntuale ed esaustiva illustrazione degli obiettivi che caratterizzano i premi di risultato erogabili nel triennio aprile 2017 – aprile 2019 agli installatori di tubi ed ai saldatori.

In merito, per individuare parametri obiettivi di produttività, sono riportate:

1) nella tabella "A", sulla scorta dei riscontri acquisiti, la quantità di minima tubi che ogni tubista generalmente installa giornalmente; ai fini esplicativi, si precisa che:

a) la "quantità di tubi installata" è convertita in "ore produzione" (es. l'installazione di 1 tubo in ferro da 50 deve essere completata in 2 ore di lavoro);

b) per produzione minima deve intendersi il raggiungimento della somma di "20 ore produzione" in una giornata lavorativa;

c) ai fini del raggiungimento della soglia dei 20 tubi installati, concorrono tutte le tipologie di tubi e materiali (roxtec, sleevet, ombrinali, valvole) descritti nella tabella che segue (es. la soglia minima di produzione è raggiunta con l'installazione di: 5 tubi in ferro da 50, 2 tubi in ferro da 250, 1 ombrinali);

d) per giornata lavorativa standard si intende una giornata di otto ore di lavoro.



Tabella "A" valore produzione e soglia minima

| TABELLA VALORE PER TUBISTA (valore convertito in ore di ogni singola tipologia di materiale) | |
|--|-----------------------------|
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 50 | 2,00 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 65 | 2,00 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 80 | 2,25 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 100 | 3,00 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 125 | 3,25 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 150 | 3,50 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 200 | 4,00 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 250 | 4,50 h |
| n. 1 NUOVE TECNOLOGIE | 0,90 h |
| n. 1 ROXTEC | 1,00 h |
| n. 1 SLEEVET | 1,00 h |
| n. 1 OMBRINALI | 1,00 h |
| n. 1 VALVOLE | 0,25 h |
| Produzione minima in una giornata lavorativa | 20 ore di produzione |

2) nella tabella "B", sulla scorta dei riscontri acquisiti, la quantità minima di tubi che ogni saldatore generalmente salda giornalmente; ai fini esplicativi, si precisa che:

- a) la "quantità di tubi installata" è convertita in "ore produzione" (es. la saldatura di 1 tubo in ferro da 50 deve essere completata in 0,5 ore di lavoro);
- b) per produzione minima deve intendersi il raggiungimento della somma di "10 ore produzione" in una giornata lavorativa;
- c) ai fini del raggiungimento della soglia minima delle "ore produzione", concorrono tutte le tipologie di tubi descritti nella tabella che segue (es. la soglia minima di produzione è raggiunta con la saldatura di: 10 tubi in ferro da 50 e di 5 tubi in ferro da 100);
- d) per giornata lavorativa standard si intende una giornata di otto ore di lavoro.

Bar

Di

R F

B

Tabella "B" valore produzione e soglia minima

| TABELLA VALORE PER SALDATORE (valore convertito in ore di ogni singola tipologia di materiale) | |
|---|-----------------------------|
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 50 | 0,50 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 65 | 0,50 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 80 | 0,75 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 100 | 1,00 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 125 | 1,25 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 150 | 1,50 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 200 | 2,00 h |
| n. 1 TUBO IN FERRO DA 250 | 2,50 h |
| Produzione minima in una giornata lavorativa | 10 ore di produzione |

Alla luce di quanto dedotto, saranno ritenuti erogabili i premi, allorquando verranno raggiunti o superati gli obiettivi di produzione, così come indicati nelle tabelle "A" e "B" che precedono.

Nelle tabelle "C" e "D" che seguono, invece, è determinato l'ammontare dei premi in funzione del raggiungimento degli obiettivi di produzione previsti, con una tolleranza non superiore al 5% e con l'applicazione di due fattori correttivi, uno legato alla qualità e l'altro alla assiduità che potranno influire sull'importo da corrispondere.

Tabella "C", premio di produzione riservato alle squadre di tubisti

| | |
|--|---|
| 20 "ore produzione" per ogni giornata lavorativa di 8h/gg (somma anche di diverse tipologie di tubi, media mensile) | Premio di produzione di Euro 200,00 mensili |
| 30 "ore produzione" per ogni giornata lavorativa di 8h/gg (somma anche di diverse tipologie di tubi, media mensile) | Premio di produzione di Euro 500,00 mensili |
| Numero di "ore produzione" tra 20 e 30 (somma anche di diverse tipologie di tubi, media mensile) o superiore alle 30 unità per ogni giornata lavorativa di 8h/gg | Premio di produzione da determinare in proporzione al risultato conseguito |

Rom
24
R *R* *R*

Tabella "D", premio di produzione riservato alle squadre di saldatori

| | |
|---|---|
| 10 "ore produzione" per ogni giornata lavorativa di 8h/gg (somma anche di diverse tipologie di tubi, media mensile) | Premio di produzione di Euro 200,00 mensili |
| 15 "ore produzione" per ogni giornata lavorativa di 8h/gg (somma anche di diverse tipologie di tubi, media mensile) | Premio di produzione di Euro 500,00 mensili |
| Numero di "ore produzione" tra 10 e 15 (somma anche di diverse tipologie di tubi, media mensile) o superiore alle 15 unità per ogni giornata lavorativa di 8h/gg | Premio di produzione da determinare in proporzione al risultato conseguito |

Detti importi, aventi natura esclusivamente premiale, saranno riconosciuti esclusivamente agli operai aventi le qualifiche di "tubista" e di "saldatore" e, al loro maturare, saranno erogati nella medesima misura al personale, prescindendo dalla categoria e dal livello del singolo lavoratore.

E' previsto inoltre un premio per la categoria dei cosiddetti "aiutanti", pari a un buono giornaliero di € 5,29, qualora il "tubista" con il quale collabora ha conseguito l'obiettivo mensile previsto nelle precedenti tabelle.

L'erogazione dei premi di risultato avrà decorrenza dal corrente mese di aprile 2017 e sostituirà i premi presenza finora erogati dall'Azienda che, per l'effetto, si intenderanno espressamente abrogati.

I premi, per accordo tra le parti, saranno quantificati mensilmente nei termini innanzi indicati e corrisposti, nel loro ammontare, unitamente allo stipendio.

Le parti, inoltre, si impegnano reciprocamente a riunirsi nuovamente nelle prossime settimane al fine di individuare le migliori misure per l'applicazione da parte dell'Azienda dell'Art 17 del CCNL sezione beni e servizi (welfare aziendale, buoni spesa, ecc.).

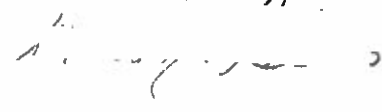
Pertanto le parti, dopo ampia e costruttiva discussione, hanno condiviso ed approvato la soluzione sopra esposta, valida per il triennio aprile 2017 - maggio 2020.

Letto, approvato e sottoscritto.

FIOM C.G.I.L.
Il delegato Livio Menon

S.M.I. S.r.l.
Antonio Palazzo

RSU
P D:
C R:
C F

ACCORDO SU ORARIO DI LAVORO AZIENDALE

L'anno 2017, addì 29 del mese di novembre, negli Uffici della S.M.I. S.r.l. (P.IVA 01107970319) si sono riuniti in Assemblea: per la FIOM C.G.I.L. il sig. LIVIO MENON, la RSU nelle persone dei sig.ri D F , R C e F C e per la S.M.I. S.r.l. il sig. A P nato a il e residente in alla n. (C.F.), per discutere del seguente ordine del giorno: proposta di accordo collettivo aziendale avente ad oggetto la nuova regolamentazione dell'orario di lavoro, con decorrenza dal 01/01/2018.

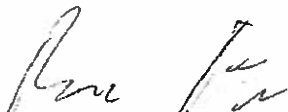
Le Parti, in via preliminare, dichiarano congiuntamente che la proposta di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni settimanali risulta essere pienamente conforme alle prescrizioni contenute nel vigente CCNL ed alla normativa giuslavoristica e, dopo aver esaurientemente esaminato i termini dell'accordo aziendale, congiuntamente precisano che:

- a) la previsione di un orario di lavoro distribuito su sei giorni settimanali e non più su cinque giorni lavorativi, tenuto conto della natura delle lavorazioni commissionate alla SMI, è funzionale al perseguimento dello scopo di ottimizzare l'organizzazione di tutte le attività aziendali con un maggiore sfruttamento della flessibilità oraria, atta a migliorare sensibilmente la produttività e i tempi di consegna;
- b) ove la nuova distribuzione dell'orario dovesse determinare un surplus di ore non lavorate rispetto a quelle contrattualmente previste (40 ore settimanali), ad integrazione e parziale deroga di quanto previsto dal CCNL di categoria, si renderà necessario prevedere un modello sperimentale di organizzazione del lavoro che contempli forme di orario flessibile (banca ore), al fine di ottimizzare un'organizzazione del lavoro funzionale ai picchi di attività, derivanti dalle necessità del committente. La distribuzione dell'orario individuale di 40 ore, in caso di maggiori necessità, ai lavoratori sarà richiesto di effettuare ore eccedenti quelle contrattualmente previste. In caso di richieste inferiori, i lavoratori saranno chiamati ad effettuare un orario di lavoro settimanale inferiore rispetto a quello contrattualmente previsto. La contabilizzazione delle



ore in eccesso o in difetto sarà oggetto di verifica semestrale per singolo dipendente. Sarà, invece, mensile la liquidazione delle maggiorazioni: le ore risultanti eccedenti, saranno liquidate con la maggiorazione del 15%, le ore in difetto saranno riportate individualmente in negativo. Qualora non recuperate, nell'anno solare, saranno conguagliate da permessi o ferie. Le ore di flessibilità negativa che verranno recuperate lavorando ore eccedenti, non saranno maggiorate, in quanto recuperate e non straordinarie. Lo strumento della banca ore verrà utilizzato secondo un criterio di equità tra tutto il personale operante;

- c) con cadenza settimanale SMI provvederà a rendere noto ai lavoratori il planning delle lavorazioni per le due settimane successive, e ciò onde consentire agli stessi di conoscere anticipatamente se nella settimana successiva dovranno lavorare nella giornata di sabato;
- d) conformemente con le prescrizioni contenute nel CCNL di riferimento e, con specifico riferimento alla giornata del sabato, la prestazione lavorativa inizierà alle ore 7:00 (o da concordare diversamente) e cesserà inderogabilmente alle ore 13:00, comunque non superando mai un massimo di cinque ore totali; mentre dal lunedì al venerdì si svolgerà dalle ore 8:00 alle ore 15:30 (o da concordare diversamente). Previo congruo preavviso ai lavoratori, l'azienda avrà facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione;
- e) a fronte della diversa articolazione dell'orario di lavoro, SMI, a titolo di premialità ed in segno di riconoscimento per il lavoro svolto dai propri dipendenti, si impegna a stanziare per l'anno 2018 la somma di Euro 10.000,00 da destinare per l'acquisto di voucher spendibili presso esercizi convenzionati, allo stato in corso di selezione, da erogare ai dipendenti in maniera equanime ed imparziale; tale riconoscimento si concretizzerà a consuntivo, entro e non oltre il 31/12/2018, qualora sarà riscontrabile un'ottimizzazione dei tempi di lavoro rispetto all'anno precedente ed un incremento della qualità, la quale sarà soggetta alla valutazione azienda - RSU. Le parti condividono che la ratio sarà quella di aumentare la competitività sul mercato;
- f) l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su sei giorni settimanali avrà decorrenza dal primo gennaio 2018 e sarà oggetto di monitoraggio e di verifica periodica semestrale.



Le parti quindi, dopo ampia e costruttiva discussione, hanno condiviso ed approvato le politiche d'intervento sopra esposte che dovranno ritenersi valide a decorrere dal primo gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, sino all'eventuale formale richiesta di modifica o disdetta ad opera di una delle Parti contraenti che dovrà pervenire all'altra Parte tre mesi prima della scadenza.

Ai fini della trasparenza amministrativa e per la produzione dei relativi effetti, copia del presente accordo, a cura di SMI S.r.l., verrà ritualmente depositato presso gli Enti competenti entro trenta giorni dalla sua sottoscrizione.

Letto, approvato e sottoscritto.


FIOM C.G.I.L.


S.M.I. S.r.l.

RSU