

Unione degli Industriali di Napoli



CONFINDUSTRIA

VERBALE

Il giorno 18 del mese di giugno dell'anno 1997 presso la sede dell'Unione degli Industriali della provincia di Napoli - Pzza dei Martiri N.58

TRA

la Società SEDA S.p.A. rappresentata dalla sig.ra Immacolata Palmentieri, dal dott. Aurelio Vitiello e dal dott. Ferdinando Lignano, assistita dall'avv. Luigi Porcelli dell'Unione Industriale di Napoli

E

le R.S.U. dell'azienda nelle persone dei sig.ri Oreste Finocchiaro Domenico Liguori, Maria Rosaria Perna e Nicola Senese, assistite dai sig.ri Antonio Percuoco e Gennaro Conforto della SLC CGLL di Napoli e dal sig. Pietro Carlana dell'U.G.L. di Napoli

PREMESSO CHE

- le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo aziendale hanno inteso realizzare uno strumento coerente con le finalità indicate nel "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli aspetti contrattuali, sulle politiche del Lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23/07/93;
- che, in particolare, si è voluto sviluppare un sistema di relazioni industriali in grado di definire la condivisione degli obiettivi del "Sistema Impresa", consentendo ai lavoratori di ottenere benefici economici con contenuti non inflazionistici ed all'impresa di mantenere la propria competitività, perseguendo in un ottica di consolidamento e sviluppo delle proprie posizioni di mercato, il miglioramento della propria efficienza valorizzando - nel contempo - il proprio patrimonio di risorse umane;
- che le Parti, inoltre, concordano nell'attribuire grande importanza all'adozione da parte del Legislatore dei provvedimenti previsti dal citato Protocollo del 23/07/93 sul regime contributivo - previdenziale degli Istituti oggetto delle contrattazioni aziendali;
- che la Società Seda opera in un quadro competitivo internazionale estremamente complesso e dinamico dove il mercato si presenta sempre più esigente e la concorrenza più agguerrita;
- che la Società intende mantenere e migliorare la propria posizione competitiva nel mercato, dando completa soddisfazione ai bisogni della Clientela;
- che la Società riconosce che il contributo professionale giornaliero di ogni sua persona è determinante per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra

TANTO PREMESSO

dopo una lunga e laboriosa trattativa in corso da molti mesi, sia presso la sede aziendale che presso la sede territoriale, si è convenuto quanto segue:

le Parti esplicitamente confermano che tutto ciò che è esposto in premessa fa parte integrante del presente Accordo e che la Qualità Totale, la flessibilità, la mobilità interna, l'integrazione tra ogni persona, e ruolo dell'Azienda sono concordemente riconosciuti come fattori irrinunciabili di competitività e che ogni lavoratore della Società Seda assicura il massimo impegno a mantenere e migliorare il livello qualitativo dell'Azienda globalmente intesa secondo i criteri espressi dalla normativa ISO, nonché offre la massima disponibilità alla mobilità interna nell'impegno a svolgere il proprio ruolo in modo integrato, coordinato e sincronizzato con quello di ogni collega delle cui necessità si dovrà costantemente rendere consapevole, nell'ambito delle normative contrattuali.

A fronte di quanto suddetto Le Parti concordano di introdurre, a favore di tutti i lavoratori, un riconoscimento economico di natura partecipativa, al positivo andamento gestionale della Società Seda, denominato Premio di Risultato.

Il Premio di Risultato ha origine, contenuti, finalità nelle linee di quanto esposto in premessa. Il Premio di Risultato sarà ad ogni effetto di competenza annuale, con maturazione dal 1 agosto al 31 luglio ed erogazione con il cedolino del mese di luglio.

Il Premio di Risultato spetterà ai soli lavoratori costantemente in forza nel periodo di maturazione secondo le seguenti modalità:

- l'ammontare lordo del Premio viene così determinato:

Luglio 1997 = £. 1.000.000 (unmilione)

Luglio 1998 = £. 1.100.000 (unmilione e centomila)

Luglio 1999 = £. 1.200.000 (unmilione duecentomila)

Luglio 2000 = £. 1.250.000 (unmilione duecentocinquanta mila)

- I meccanismi di quantificazione del Premio sono basati su tre parametri individuati come fattori di miglioramento della produttività e della qualità:

a) Riduzione scarti;

b) Riduzione contestazioni;

c) Presenza al lavoro.

I tre fattori sopra indicati si muovono ovviamente nell'ottica di riduzione dei costi indispensabile per il mantenimento della competitività in un mercato sempre più agguerrito.

La riduzione degli scarti opera nell'ottica del raggiungimento della qualità nel processo così come la riduzione delle contestazioni utile altresì quale parametro di misurazione della soddisfazione del Cliente.

La presenza al lavoro viene riconosciuta elemento propedeutico alla ottimizzazione dell'organizzazione Aziendale attraverso il miglior utilizzo degli impianti e la migliore pianificazione operativa.

Meccanismo di maturazione del Premio basato sulla riduzione degli scarti.

L'ammontare del Premio sopra indicato, verrà attribuito e corrisposto nelle percentuali previste al conseguimento delle condizioni di cui al meccanismo di maturazione in base alla presenza al lavoro qualora il Reparto di appartenenza del lavoratore abbia raggiunto una percentuale di scarti pari o inferiore alla percentuale verificata nell'anno 1996.

Meccanismo di maturazione del Premio basato sulla riduzione delle contestazioni.

Il Premio di Risultato sopra indicato, verrà attribuito e corrisposto nelle percentuali previste al conseguimento delle condizioni di cui al meccanismo di maturazione in base alla presenza al lavoro qualora nel periodo di maturazione venga rilevata nel Reparto di appartenenza del lavoratore un numero di contestazioni cliente pari o inferiore al numero verificato nell'anno 1996.

Meccanismo di maturazione del Premio basato sulla presenza al lavoro.

Vengono considerate tutte le assenze a qualsiasi titolo con esclusione delle ferie, permessi per riduzione orario di lavoro ed ex festività. Sono esclusi anche i permessi non retribuiti fino a 4 ore/giorno. (Ogni giornata con almeno 4 h di prestazione si intende lavorata). Sono altresì esclusi:

- gli infortuni sul lavoro tranne i seguenti casi: denuncia dell'infortunio da parte del lavoratore non effettuata tempestivamente, infortuni provocati da elusione dei sistemi di sicurezza o causati da negligenza o colpa grave del lavoratore, infortuni successivamente passati all'INPS per competenza (N.B. eventuale riattribuzione per ricorsi accettati in via definitiva);
- i ricoveri ospedalieri:
 - a) per interventi chirurgici, comprensivi della convalescenza;
 - b) quelli con sospette patologie tali da richiedere accertamenti clinici.

Il Premio viene corrisposto secondo le seguenti modalità:

1° anno di applicazione

- a) da 0 gg. a 3 gg. di assenza = 100 % del Premio
- b) da 4 gg. a 5 gg. di assenza = 85 % del Premio
- c) da 6 gg. a 8 gg. di assenza = 70 % del Premio

2° anno di applicazione

- a) da 0 gg. a 3 gg. di assenza = 100 % del Premio
- b) da 4 gg. a 5 gg. di assenza = 75 % del Premio
- c) da 6 gg. a 8 gg. di assenza = 60 % del Premio

3° anno di applicazione

- a) da 0 gg. a 3 gg. di assenza = 100 % del Premio
- b) da 4 gg. a 5 gg. di assenza = 65 % del Premio
- c) da 6 gg. a 7 gg. di assenza = 50 % del Premio

4° anno di applicazione

- a) da 0 gg. a 3 gg. di assenza = 100 % del Premio
- b) da 4 gg. a 5 gg. di assenza = 55 % del Premio
- c) da 6 gg. a 7 gg. di assenza = 40 % del Premio

Le Parti esplicitamente concordano che qualora Vi fossero in futuro delle sostanziali innovazioni alla organizzazione del lavoro, tali da alterare di per sé in modo significativo i parametri su indicati, la Direzione e la RSU si incontreranno per ridefinire i parametri stessi ed eventualmente i criteri di maturazione e di erogazione del Premio di Risultato senza oneri o vantaggi rispettivi.

Le Parti si danno atto che il Premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura e per le finalità espresse in premessa, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo.

Si sottolinea inoltre che, non essendo in vigore trattamenti economici aziendali extra-contrattuali, rimane esclusa la previsione del citato accordo interconfederale del 23/07/93 relativa alla regolamentazione degli stessi in occasione della definizione di un Premio di Risultato.

Le Parti inoltre hanno inteso consensualmente qui definire che l'importo del Premio di Risultato spettante è omnicomprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà alcuna ulteriore incidenza su altri Istituti contrattuali e/o di Legge, diretta o indiretta di alcun genere, ne' sul TFR, in ordine al quale le Parti - ex art. 2120 cc. II comma - intendono espressamente escluderne l'imputazione. Le Parti si danno inoltre atto che l'erogazione come sopra definita ha carattere tale da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva previsto dal Protocollo del 23/07/93 evidenziando che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dal suindicato Protocollo e le Parti esplicitamente evidenziano che ha valore per il quadriennio 01/08/96 - 31/07/2000 e che pertanto, sino a tale ultima data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei supporti negoziali.

Fermo restando la massima libertà delle parti prevista dalle leggi vigenti, le stesse, riconoscendo che - per le finalità legate al premio in oggetto ed in considerazione dell'onere finanziario che la Società affronta - si rende necessario un clima interno di massima collaborazione, concordano che il presente accordo sia legato al raggiungimento del risultato ed alla minima conflittualità interna, il cui insorgere e persistere costituisce causa di risoluzione degli impegni assunti, dopo un confronto presso la sede della Unione degli Industriali della provincia di Napoli, alla presenza delle OO.SS. di categoria sopra costituite, per la ricerca di tutte le soluzioni per mantenere in vita detto Premio.

Qualora il Governo desse attuazione ad un apposito e più favorevole regime contributivo-previdenziale, come previsto dall'Accordo Interconfederale 23/07/93 a favore delle erogazioni correlate ai risultati collegati all'andamento economico dell'Impresa, le Parti si incontreranno per adattare il presente Accordo al modificato contesto normativo, garantendo l'invarianza dell'importo lordo del Premio spettante al lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa.

Le parti sin d'ora concordano di incontrarsi alla fine del primo biennio di attuazione dell'accordo per una verifica del suo funzionamento.

Del che è verbale. Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Direzione Aziendale

Per la RSU

Per la SLC-CGIL

Per la UGL

Per l'Unione Industriali della provincia di Napoli