

## VERBALE DI ACCORDO



In data 27.7.2016, presso la sede di Confindustria Genova, si sono incontrati:

- la Sezione Industria Cantieristica Navale di Confindustria Genova, in rappresentanza delle aziende costituenti il “distretto industriale della cantieristica e delle riparazioni navali del porto di Genova, di seguito chiamato distretto industriale”, rappresentata da una delegazione composta dai Sigg.ri: Guglielmini, Ghiglione, Guerci e Polipodio, assistita da Confindustria Genova in persona dei Sigg.ri: Romussi e Da Passano;
- la FIOM-CGIL, in persona del Sig. Pedranghelu;
- la FIM-CISL, in persona del Sig. Milone;
- la UILM-UIL, in persona del Sig. Tonni;

ed una delegazione di RSU delle aziende costituenti il “distretto industriale” composta dai Sigg.ri Luigi Paciello, Dino Verardo, Emilio Farris, Flavio Filippone, Maurizio Conventini, Pietro Piaggio, Paolo Santur, Colamarino Aniello, Luigi Solari, Giuseppe Tasso e Michele Marasco

### Premesso

- che le parti, nel corso degli ultimi mesi, si sono incontrate più volte per discutere del rinnovo del Premio di Risultato scaduto il 31.12.2015;
- che le parti ribadiscono di ravvisare nel Premio di Risultato uno strumento fondamentale per garantire un maggior coinvolgimento ed una maggiore partecipazione dei lavoratori all’attività ed ai risultati aziendali, valorizzando, al contempo, la loro prestazione lavorativa;
- che, nel corso dei predetti incontri, si sono cercati nuovi obiettivi al raggiungimento dei quali collegare le erogazioni economiche nello spirito di cui sopra

Tutto ciò premesso, dopo lunga e approfondita discussione, si è convenuto quanto segue:

Viene istituito, a decorrere dall'1.1.2016 e fino al 31.12.2018, un **Premio di Risultato** con la finalità di contribuire a migliorare la competitività delle aziende che saranno tenute ad applicarlo.

A tal proposito si specifica che il PDR dovrà valere per tutte le Aziende metalmeccaniche, aventi sede ed operanti nell’ambito del Distretto, che esercitino l’attività di costruzione, trasformazione e riparazione navale.

Il predetto premio sarà ancorato ai tre parametri seguenti:

*[Handwritten signatures and notes on the left and right margins of the page.]*

a) **Numero di navi immesse in bacino**

Una quota di premio è legata al numero di navi che, nell'anno di riferimento, sono state immesse nei bacini demaniali gestiti dalla Società Ente Bacini.

Al raggiungimento nell'anno del numero di almeno 40 navi immesse, maturerà un importo annuo lordo di Euro 750,00.

Per coloro che abbiano lavorato un numero di giornate compreso tra le 160 e le 180 la quota di premio legata a questo obiettivo sarà ridotta del 50%.

Nel caso in cui non vengano lavorate almeno 160 giornate nell'anno di riferimento non vi sarà alcuna erogazione del premio legato a questo obiettivo.

Nel caso in cui non venga raggiunto il numero 40 navi non vi sarà, comunque, alcuna erogazione della quota di premio legata a questo obiettivo.

Qualora, durante la vigenza del predetto accordo, l'Autorità Portuale intenda procedere con l'affidamento in concessione del servizio dei bacini di carenaggio nel porto di Genova, le parti si incontreranno per rivedere il presente parametro, fatta salva l'invariabilità del trattamento economico complessivamente raggiungibile previsto dal presente sistema premiale.

b) **Redditività**

Una quota di premio è legata alla **redditività** per individuare la quale le parti fanno riferimento al risultato lordo ante imposte di ciascuna azienda, per ciascuno degli anni di validità del presente accordo.

Pertanto:

- nel caso in cui, nell'anno di riferimento, il proprio risultato, comprensivo dell'ammontare del PDR eventualmente erogabile, sia positivo o a pareggio, l'azienda corrisponderà il Premio nella misura indicata nella tabella seguente.

| Livello  | Valore Premio |
|----------|---------------|
| 1° 2° 3° | 245,00        |
| 4°       | 315,00        |
| 5° 5S    | 385,00        |
| 6° 7° Q  | 455,00        |

- nel caso in cui, nell'anno di riferimento, il proprio risultato, sempre comprensivo dell'ammontare del PDR, sia negativo, l'azienda non corrisponderà la quota di premio legata a questo obiettivo.

*Handwritten signature*

Per coloro che abbiano lavorato un numero di giornate compreso tra le 160 e le 180 la quota di premio legata a questo obiettivo sarà ridotta del 50%. Nel caso in cui non vengano lavorate almeno 160 giornate nell'anno di riferimento non vi sarà alcuna erogazione del premio legato a questo obiettivo.

**c) Presenza**

Una quota di premio è legata all'effettiva presenza individuale nel corso dell'anno di riferimento, intendendosi per tale ogni giornata di prestazione lavorativa come di seguito meglio specificata.

Avrà diritto alla quota di premio indicata nella tabella seguente chi lavorerà, nel corso dell'anno, un numero di giornate pari a 205.

| Livello  | Valore Premio |
|----------|---------------|
| 1° 2° 3° | 242,50        |
| 4°       | 310,00        |
| 5° 5S    | 377,50        |
| 6° 7° Q  | 445,00        |

Nel caso in cui non vengano lavorate almeno 205 giornate nell'anno di riferimento non vi sarà alcuna erogazione del premio legato a questo obiettivo.

Nel caso in cui siano superate le 205 giornate lavorate nell'anno di riferimento la quota di premio erogabile sulla base di questo obiettivo, sarà proporzionalmente incrementata come di seguito indicato:

- da 206 a 210 giornate lavorate: incremento del 20%
- da 211 a 215 giornate lavorate: incremento del 40%
- da 216 a 220 giornate lavorate: incremento del 60%

Per giornate lavorate si intendono quelle pari a 8 ore giornaliere.

Inoltre, le parti convengono che, ai fini della determinazione del premio, siano conteggiate come giornate lavorate:

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Comitato M.", "P. J. Capp.", "C. L. R.", "S. M.", "M. G.", "M. L.", "M. P."]*

*Pietro J. R. R.*

*Vesdo Des*

*[Large handwritten signature]*

- una giornata ogni mese, da utilizzarsi esclusivamente nel mese stesso, nella quale siano state lavorate almeno 6 ore.
- un massimo di 12 giornate annue di utilizzo dei permessi ex lege 104/92 per i fruitori dei predetti permessi
- le giornate di ferie effettuate in corso di anno solare che eccedano il monte ferie maturato nell'anno stesso
- le giornate di assenza dovute ad infortuni con prognosi superiore ai 5 giorni, fino ad massimo di due, e le giornate di assenza dovute al primo infortunio con prognosi fino a 5 giorni
- i permessi sindacali dovuti alle RSU e le ore di assemblea retribuita.

Le parti convengono che per i lavoratori che, nell'anno di riferimento, siano stati assenti per più di tre volte per malattia breve, intendendosi per tale quella non superiore a 3 giorni, il valore del Premio di Risultato sia ridotto del 30%.

La RSU potrà richiedere alla Direzione aziendale di esaminare con particolare attenzione, ai fini della corresponsione del premio, i casi di cui al capoverso precedente che siano collegabili a situazioni di particolare gravità, così come, indipendentemente dal verificarsi di assenze brevi e ripetute nel tempo, i casi di assenza dovuti a malattie di particolare gravità. Nell'ipotesi in cui la predetta richiesta di incontro non venga soddisfatta in un arco temporale di 15 giorni, la RSU, per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, richiederà l'attivazione di un confronto in sede di Confindustria Genova. Le Organizzazioni sindacali potranno attivare direttamente la procedura in sede confindustriale nel caso in cui in azienda non sia presente RSU.

Il Premio di Risultato sarà frazionato in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'ipotesi di rapporti iniziati o risolti nel corso dell'anno solare di riferimento, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di ricorso, da parte di un'azienda, ad ammortizzatori sociali, le giornate di loro effettivo utilizzo non andranno ad incidere sul totale individuale di giornate annue lavorate.

Si conviene, invece, che le ore complessive annue di ammortizzatori sociali utilizzati da ogni singola azienda saranno proporzionate alle ore di lavoro annue complessive effettuabili da tutti i dipendenti dell'azienda e la percentuale risultante andrà a ridefinire, riducendola, la quota di premio erogabile sulla base del risultato raggiunto.

La Direzione aziendale e le RSU si incontreranno, entro la fine del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, per una verifica degli ammortizzatori sociali effettivamente utilizzati. La predetta informativa verrà fornita a FIM-FIOM-UILM, per il tramite di Confindustria Genova, nel caso in cui in azienda non sia costituita la RSU.

Il Premio di risultato verrà corrisposto agli aventi diritto con le seguenti modalità:

1. una somma pari al valore massimo dell'obiettivo relativo alle navi immesse in bacino. La predetta somma verrà corrisposta, a titolo di acconto, unitamente alle competenze del mese di luglio di ciascun anno di riferimento e, in sede di determinazione dei rimanenti obiettivi, si procederà ad eventuali conguagli sul pagamento del medesimo obiettivo.

*[Handwritten signature on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

2. una somma, sulla base degli obiettivi raggiunti relativi alla presenza, da erogarsi unitamente alle competenze del mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.
3. una somma, sulla base degli obiettivi raggiunti relativi alla redditività, da erogarsi unitamente alle competenze del mese di aprile successivo all'anno di riferimento.

Gli importi come sopra definiti si intendono comprensivi dell'incidenza degli stessi su ogni istituto contrattuale o di legge ivi compreso il TFR.

Le parti si incontreranno entro il mese di giugno del 2017 per una verifica relativa alle condizioni economiche del comparto ed alle possibili incidenze delle stesse sul presente accordo così come per una valutazione sulla corrispondenza degli obiettivi individuati in merito alla vigente normativa sulla detassazione .

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo si fa riferimento all'accordo del 2 ottobre 2008 in quanto non incompatibile.

Le parti si dichiarano disponibili ad incontrarsi, entro il 31.12.2016, per valutare argomenti di interesse comune anche già presi in esame in passati accordi sottoscritti dalle stesse.

### Quota contribuzione UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° ottobre 2016 e fino al 31 ottobre 2016, comunicheranno che in occasione di questo rinnovo contrattuale i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di febbraio 2017.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di novembre 2016, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 dicembre 2016.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione, tramite Confindustria Genova, alle organizzazioni sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario che dovrà essere comunicato in tempo utile da FIM, FICM e UILM.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE AZIENDE RIPARATORI NAVALI

*[Handwritten signatures and notes]*

*Guido*

*Pietro Ratti*

*Venuto*

*[Multiple other signatures in black and blue ink]*

CONFINDUSTRIA GENOVA

DELEGAZIONE RSU

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

OO.SS.LL.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*