

# ACCORDO AZIENDALE

In data 29.08.2022 si sono incontrati presso la sede della ALBAN GIACOMO SPA in Romano D'Ezzelino Via A. De Gasperi, 75, la Direzione della ALBAN GIACOMO SPA rappresentata dai Sig. Alban Giacomo, Sig. Zen Francesco, Sig.ra Fabris Monica e la R.S.U. assistita dalle Organizzazioni Sindacali Fim-Cisl, nella persona del sig. Passuello Davide

## Premesso

che dopo un ampio confronto realizzato in occasione degli incontri avvenuti in data 31.05.2022, 12.07.2022 e 27.07.2022, le parti, concordano di sottoscrivere il presente accordo.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

La ALBAN GIACOMO SPA incontrerà periodicamente la RSU in relazione al sistema di informazione previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. di categoria calendarizzando degli incontri da tenersi durante l'anno. Inoltre, ALBAN GIACOMO SPA e la RSU effettueranno incontri di carattere informativo, su richiesta di una delle parti, durante l'esercizio produttivo, per un esame congiunto delle seguenti tematiche:

- andamento del mercato;
- programmi di investimento sul prodotto e/o processo;
- andamento indicatori premio di risultato.

## BANCA ORE SOLIDALE

L'art. 24 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ha introdotto la facoltà di cedere a titolo gratuito riposi ai dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

In attuazione dell'art. 5, sez. IV, titolo III, CCNL per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 26 novembre 2016 che promuove l'istituzione di questo istituto come forma di solidarietà, Federmeccanica e Assistal e Fim, Fiom e Uilm stipulavano l'accordo del 26 marzo 2018 per l'adozione delle linee guida per l'applicazione della banca ore solidale.

### Art. 1 – Proroga

Come previsto dal precedente accordo siglato in data 25.10.2019 la banca ore solidale si intende tacitamente prorogata.

### Art. 2 - Conferimenti

La banca ore solidale è alimentata dai conferimenti volontari e a titolo gratuito operati da tutti i dipendenti in forza all'Azienda. Possono essere conferite tutte le ore di PAR e di ferie contrattuali monetizzabili già maturate, non godute e per le quali non sia già stata versata contribuzione previdenziale.

Non sono cedibili ferie, permessi, riposi e congedi, comunque denominati, derivanti da particolari condizioni personali dell'avente diritto, quali, a titolo puramente esemplificativo: congedi matrimoniali e parentali, permessi sindacali e per il diritto allo studio, permessi per l'assistenza di familiari disabili e per malattia del figlio, permessi lutto, congedi per cure e permessi per donazione sangue.

Il lavoratore che intende cedere i propri riposi alla banca ore solidale è tenuto a comunicarlo attraverso la compilazione e la consegna dell'apposito modulo che verrà inviato tramite mail

dall'Ufficio del Personale e restituito allo stesso entro la data che verrà eventualmente comunicata, per una quantità minima pari a n° ore 4/8.

### **Art. 3 - Integrazione aziendale.**

L'Azienda si riserva di valutare le singole posizioni e di integrare la banca ore solidale, a seconda della situazione specifica.

### **Art. 4 - Aveni diritto**

Hanno diritto al godimento dei riposi solidali i dipendenti che abbiano esaurito ogni residuo di ferie, PAR e altri riposi, comunque denominati e che versano in una delle seguenti situazioni:

- necessità di assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti;
- necessità di assistenza al coniuge, convivente di fatto, unioni civili e figli maggiorenni che necessitano di cure costanti;
- lavoratori affetti da malattia lunga con conseguente superamento del periodo di comporto attestata da documentazione e certificati medici.

### **Art. 5 - Ammissione alla banca ore solidale**

L'ammissione al godimento dei riposi solidali è subordinata ad una valutazione positiva della commissione istituita ai sensi del seguente articolo 6.

### **Art. 6 – Procedimento di richiesta e commissione di valutazione**

L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della R.S.U e sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari, che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy (il donatore rimarrà anonimo).

Il lavoratore che intenda fare domanda per il godimento dei riposi solidali è tenuto a presentare apposita richiesta scritta, corredata di idonea documentazione per determinare la presenza dei giusti requisiti.

Per l'esame delle domande è istituita una commissione congiunta rappresentativa della Direzione e della RSU. La commissione esamina le domande e la documentazione ad esse corredata, verificandone la corrispondenza con le condizioni riportate al precedente articolo 4, e, in caso di incapienza della banca ore e di concorrenza di più domande aventi pari priorità, determina la ripartizione dei riposi tra gli aventi diritto.

### **Art. 7 – Valorizzazione, fruizione e gestione dei residui**

Le ore conferite sono valorizzate sulla base della retribuzione oraria lorda nominale del lavoratore cedente al momento della cessione e confluiscono come massa monetaria nel conto complessivo. La quantificazione delle ore fruite sarà invece data dalla divisione della massa goduta per la retribuzione oraria dell'avente diritto al momento del godimento.

La fruizione dei riposi deve avvenire per multipli di 4/8 ore. Il monte ore complessivamente concesso in fruizione alla generalità dei lavoratori richiedenti non può essere superiore alla massa monetaria, valorizzata ai sensi del primo comma del presente articolo, presente in banca ore al momento dell'accoglimento della richiesta.

Gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

### **Art. 8 – Rinvio**

Per quanto non disciplinato dal presente accordo, si fa rinvio a quanto disposto dalle linee guida contenute nell'accordo del 26 marzo 2018 stipulato tra Federmeccanica e Assital e Fim, Fiom e Uilm.



## PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito un premio aziendale, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio, finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo e redditività dell'Azienda.

Tale premio massimo sarà erogabile solo qualora siano raggiunti gli obiettivi prefissati e variabile in funzione degli stessi come di seguito specificato.

Il premio sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre parametro di riferimento per individuarne presupposti di spettanza ed ammontare, saranno le risultanze dell'anno precedente a quello di riferimento.

L'erogazione avverrà contestualmente alla retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio competerà a tutti i lavoratori in forza nel mese di erogazione, con contratto a tempo indeterminato non soggetti ad altro tipo di incentivo variabile legato ai risultati, con esclusione delle lavoranti a domicilio.

In caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà proporzionale al servizio prestato. Si computerà come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Ai neo-assunti a tempo indeterminato, ai fini della quantificazione del premio, saranno considerati utili anche i periodi di attività prestata con contratto di somministrazione nell'anno di maturazione del premio, secondo le modalità riportate nel paragrafo "Determinazione ore di assenza".

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time), l'entità del premio sarà opportunamente riproporzionata alla percentuale delle ore lavorate.

### Obiettivo

Presupposto imprescindibile per l'erogazione del premio è la riduzione del Costo Rapporti di Non Conformità (RCN) e del Costo Reclami Clienti (RCL) rispetto al valore prefissato.

Per il 2022, pertanto, sono attesi i risultati indicati nella seguente tabella:

Costo RNC+RCL (costo rapporti di non conformità + Costo reclami clienti)		PREMIO
VALORE DI RIFERIMENTO	DECREMENTO ATTESO PER IL 2022	
115.000,00 euro	5%	1.004,00 euro lordi + Buono spesa 258 euro (spendibile presso Ipermercato Battocchio V.le Manzoni, 16 - Romano D'Ezzelino - VI)

### Correttivo non conformità/reclami

L'importo massimo totale, così determinato, verrà ripartito in parti uguali tra i seguenti parametri:

1. Numero Rapporti di Non Conformità (RNC): rappresentano il numero delle RNC rilevate all'interno di AGB
2. Costo Rapporti di Non Conformità (RCN): rappresentano i costi delle RNC rilevate all'interno di AGB



3. Numero Reclami Clienti (RCL): rappresentano il numero delle RCL segnalate dai clienti e imputabili ad AGB.
4. Costo Reclami Clienti (RCL): rappresentano il costo delle RCL segnalate dai clienti e imputabili ad AGB.

Di comune accordo tra la Direzione Aziendale AGB e RSU vengono definiti i valori obiettivo per ciascun parametro per l'anno 2022, come da tabella sotto:

	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	<b>QUOTA PREMIO MASSIMA</b>
Numero RNC	90	251,00 euro
Costo RNC	55.000 euro	251,00 euro
Numero RCL	900	251,00 euro
Costo RCL	60.000 euro	251,00 euro

Alla fine di ogni anno verrà misurato il valore effettivo realizzato per ciascun parametro e calcolato il rapporto tra valore obiettivo e valore effettivo.

Se il valore effettivo di ciascun parametro risulta inferiore o uguale al valore obiettivo stabilito, la quota del premio sarà pari al valore massimo, altrimenti la quota premio sarà pari alla quota premio massima moltiplicata per il coefficiente risultante dal rapporto valore obiettivo/valore effettivo.

#### **Correttivo presenze**

L'importo del premio così risultante subirà una riduzione, quantificata secondo la percentuale individuale corrispondente al totale delle ore di assenza verificatesi nell'anno di riferimento, dettagliata nella seguente tabella:

<b>ORE di ASSENZA (valore da riproporzionare in caso di lavoro a tempo parziale)</b>	<b>% RIDUZIONE PREMIO</b>
DA 1 a 24	5%
DA 25 a 80	15%
DA 81 a 160	30%
DA 161 a 320	40%
DA 321 a 400	50%
DA 401 a 528	60%
OLTRE 529	100%

#### **Determinazione ore di assenza:**

*Non rientrano nel computo delle ore di assenza:*

- Ferie;
- Permessi retribuiti;
- Permessi sindacali;
- Permessi utili per adempiere agli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- Assemblee sindacali;
- Malattia fino a 40 ore di assenza;
- Malattie Covid certificate con la presentazione del tampone positivo di inizio malattia e il tampone negativo di fine isolamento.
- Infortunio sul lavoro, avvenuto sul lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza. Le assenze per infortunio sul lavoro e malattie professionali **riconosciute dall'Inail** non avranno incidenza negativa sulla quantificazione delle ore lavorative e quindi sulla determinazione del premio.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- Maternità obbligatoria (due mesi prima la data presunta parto e i tre mesi successivi alla data effettiva del parto)
- Congedo obbligatorio padre (10 giorni)
- Permessi previsti dalla Legge 104 (fino a 3 giorni al mese)

Per gli anni di riferimento 2022 -2023 - 2024 non rientreranno nel computo delle ore di assenza anche:

- i congedi per cure previsti dall'art. 7 del D.lvo 119/11;
- le malattie indicate al Titolo VI – Art. 2 del CCNL metalmeccanici industria e delle norme finali dello stesso articolo,

per le quali il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista, che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Come previsto dal nostro regolamento aziendale le assenze devono essere comunicate al centralino aziendale (entro le ore 08,30 per le assenze del mattino ed entro le ore 14,30 per le assenze del pomeriggio). In caso di mancato rispetto di tale disposizione le ore di assenza non verranno retribuite e incideranno nel calcolo del premio.

Qualora l'assenza sia determinata da malattia, i giorni di ritardo della comunicazione incideranno negativamente nell'applicazione del correttivo in misura doppia.

*Clausola speciale per i periodi di attività svolta con contratto di somministrazione*

*Tutte le assenze verificatesi durante il periodo di attività lavorativa prestata con contratto di somministrazione, determineranno la riduzione del premio, ad eccezione delle assenze per chiusure aziendali.*

**Erogazione**

Nei limiti dell'erogazione del premio definito secondo i parametri sopra identificati, sarà data priorità alla corresponsione del buono spesa e secondariamente al premio.

Nel caso in cui il lavoratore scelga di ricevere il premio in tutto o in parte in servizi Welfare, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore un importo aggiuntivo pari al 20 % del valore del premio destinato a Welfare. Tale valore aggiuntivo sarà da usufruire esclusivamente tramite beni o servizi Welfare, secondo le modalità indicate nel Regolamento Welfare cui si fa rinvio.

Le parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, risponde a quanto previsto dall'Art. 12 del vigente C.C.N.L. di categoria e trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo.

Con riferimento a quanto previsto dall'Art. 3 della Legge 402/96, le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua, comprensivo e onnicomprensivo di ogni propria incidenza (già considerata in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà alcuna ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione, così come previsto dall'Art. 2120 del Codice Civile.

Le parti si danno atto che l'erogazione prevista nel presente accordo, così come nello stesso definita, ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione della detassazione disciplinata dall'art. 1 co. 481 della L. 228/12, per gli istituti riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Tali somme saranno identificate ed attestate dal datore di lavoro nel modello CU.

Il presente accordo ha validità triennale per gli anni 2022 – 2023 – 2024.

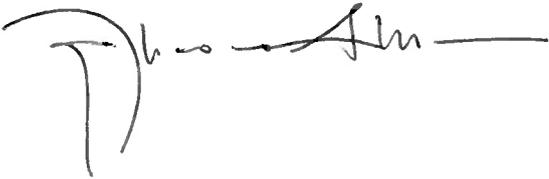


E' fatta salva la rideterminazione annuale dei parametri utili alla quantificazione del premio, mentre si riportano di seguito i valori del premio e della quota per obiettivo per gli anni di riferimenti 2023 e 2024:

<b>Anno di riferimento</b>	<b>Premio</b>	<b>Quota per obiettivo</b>
2023	1.074,00 euro	268,50 euro
2024	1.134,00 euro	283,50 euro

Con la presente intesa, inoltre, si definisce compiutamente quanto previsto dall'Art. 13 del vigente C.C.N.L. Industria Metalmeccanica e pertanto per tutto il periodo di validità dell'accordo, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico della ALBAN GIACOMO SPA per effetto di contrattazione integrativa.

Letto, confermato e sottoscritto.



Romano D'Ezzelino, 28/08/2022



**DICHIARAZIONE**  
"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"  
del 26 aprile 2007

L'azienda ALBAN GIACOMO SPA ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo del 21 dicembre 2016.

Romano d'Ezzelino, li 29/08/2022

**ALBAN GIACOMO SPA**

The image shows several handwritten signatures. On the left, there is a large signature. To the right, under the heading 'ALBAN GIACOMO SPA', there are three distinct signatures. Below these, there are two more signatures, one of which appears to be a name like 'Mancipolis'.