

**Protocollo 13 gennaio 2012**  
**per la definizione di uno schema tipo di accordo aziendale**  
**e per la procedura di validazione e sottoscrizione**

- **UNINDUSTRIA TREVISO**, rappresentata dal Presidente Alessandro Vardanega, dal Vice Presidente incaricato per le relazioni sindacali Giorgio Zanchetta, con l'assistenza del Direttore Generale Giuseppe Milan e del Responsabile delle Relazioni Sindacali Gianpietro Breda

e

- **C.G.I.L. di TREVISO**, rappresentata dal Segretario Generale Paolino Barbiero
- **C.I.S.L. di TREVISO**, rappresentata dal Segretario Generale Franco Lorenzon
- **U.I.L. di TREVISO**, rappresentata dal Segretario Generale Antonio Confortin

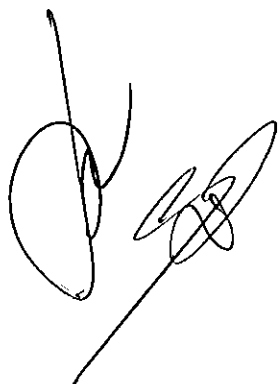
Premesso che

- A) UNINDUSTRIA TREVISO e CGIL, CISL, UIL Provinciali hanno sottoscritto in data 7 febbraio 2011 un Patto per lo Sviluppo i cui contenuti ed obiettivi vengono qui espressamente richiamati e confermati.
- B) Le Parti, con il presente Protocollo, intendono definire:
  - uno schema tipo di Accordo Aziendale che le imprese associate ad Unindustria Treviso appartenenti ai diversi settori merceologici, potranno utilizzare -in relazione di sussidiarietà e cedevolezza con i CCNL di riferimento- per introdurre, ove non sia in essere, un sistema premiante avente contenuti economici e/o di *welfare* collegati ai risultati dell'impresa;
  - una procedura per la sottoscrizione dell'Accordo Aziendale da parte dei soggetti a tal fine delegati e per la comunicazione e condivisione dei dipendenti interessati;

ciò premesso le Parti

concordano quanto segue

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente Protocollo, contribuendo a chiarirne i contenuti e le finalità, e devono qui intendersi trascritte.
- 2) Al fine di facilitare la diffusione di Accordi Aziendali che prevedano per i dipendenti riconoscimenti economici e/o di *welfare* legati al miglioramento dei risultati dell'impresa, vengono definiti ed allegati al presente Protocollo, di cui costituiscono parte integrante:
  - a) lo schema tipo di Accordo Aziendale
  - b) il fac-simile delle comunicazioni dell'Azienda ai dipendenti ed alla Commissione Bilaterale di Settore per:
    - 1) informare della applicazione del presente Protocollo e della ipotesi di Accordo Aziendale e raccogliere il consenso dei dipendenti interessati;
    - 2) trasmettere l'ipotesi di Accordo Aziendale alla Commissione Bilaterale di Settore per il tramite di Unindustria Treviso;
    - 3) informare i dipendenti interessati dell'avvenuta sottoscrizione dell'Accordo Aziendale da parte della Commissione Bilaterale di Settore;
    - 4) comunicare i risultati raggiunti ai dipendenti ed alla Commissione Bilaterale di settore.
- 3) La Commissione Bilaterale di Settore -composta dai rappresentanti di Unindustria Treviso, con il contributo tecnico del gruppo Merceologico di appartenenza dell'Azienda e dai rappresentanti dei lavoratori della categoria di riferimento del CCNL applicato dall'Azienda- definisce:
  - a) gli indicatori/parametri di riferimento utili alla misurazione degli obiettivi aziendali;
  - b) i valori consigliati di premio e/o degli interventi di *welfare*.



4) L'Azienda che volontariamente intende adottare lo schema di Accordo:

a. compila lo schema di ipotesi di Accordo con:

- i parametri/indicatori di riferimento
- gli obiettivi posti per i singoli indicatori/parametri
- i valori lordi nominali di Premio correlati agli obiettivi
- eventuali interventi di *welfare*

b. dà comunicazione ai dipendenti che intende realizzare un Accordo Aziendale in applicazione del presente Protocollo, presenta l'ipotesi di Accordo e raccoglie il consenso, seguendo il fac-simile n. 1 riportato nella scheda allegata;

c. in analogia con quanto definito dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 in tema di approvazione dei contratti collettivi aziendali, se il consenso è favorevolmente espresso dalla metà più uno dei lavoratori, trasmette -per la sottoscrizione- l'ipotesi di Accordo Aziendale e la scheda del consenso dei dipendenti alla Commissione Bilaterale di settore per il tramite di Unindustria Treviso, seguendo il fac-simile n. 2 riportato nella scheda allegata.

5) La sottoscrizione avviene con la seguente procedura:

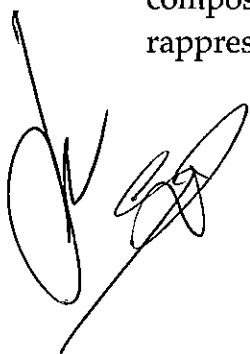
a) la Commissione Bilaterale di Settore -che si riunisce normalmente con cadenza mensile- verificato il consenso maggioritario espresso dai dipendenti e previo esame congiunto e condivisione dell'ipotesi di Accordo proposto dall'Azienda lo sottoscrive così rendendolo efficace ed applicabile, anche ai fini dei previsti adempimenti di deposito;

b) l'Accordo viene restituito all'Azienda che ne dà opportuna informazione ai dipendenti secondo il fac-simile n. 3 riportato nella scheda allegata.

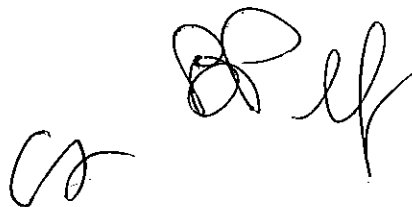
6) Al termine del periodo preso a riferimento (anno solare o anno fiscale) l'Azienda comunica i risultati consuntivi ai dipendenti e, per il tramite di Unindustria Treviso, alla Commissione secondo il fac-simile n. 4 riportato nella scheda allegata.

7) La Commissione Bilaterale di Settore può richiedere all'Azienda, tramite Unindustria Treviso, una relazione illustrativa qualora i risultati raggiunti dovessero scostarsi significativamente rispetto agli obiettivi fissati dall'Accordo Aziendale.

8) In caso di controversie inerenti l'applicazione del presente Protocollo, sarà attivata la Commissione Paritetica prevista dal Patto per lo Sviluppo 7 febbraio 2011 che sarà composta dai 3 Segretari Generali delle Confederazioni Sindacali Provinciali e da 3 rappresentanti di Unindustria Treviso.



3



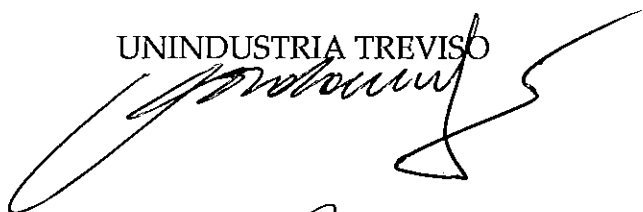
9) Le Parti ritengono che la Commissione Bilaterale di settore possa valutare l'utilità di avvalersi di *report* sui principali dati/indici macroeconomici del settore da reperire fra gli elaborati messi a disposizione dai principali Istituti/Enti di studio/rilevazione/analisi.

10) Per quanto qui non previsto si fa rinvio al Patto per lo Sviluppo 7 febbraio 2011 che deve qui intendersi trascritto.

Fatto, letto e sottoscritto

Treviso, 13 gennaio 2012

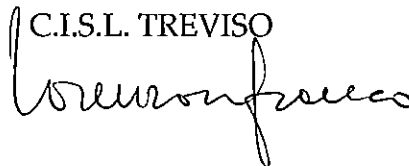
UNINDUSTRIA TREVISO



C.G.I.L. TREVISO



C.I.S.L. TREVISO



U.I.L. TREVISO



Società .....

### ACCORDO AZIENDALE

In attuazione del "Patto per lo Sviluppo" 7 febbraio 2011 e del Protocollo per la definizione di uno Schema tipo di Accordo Aziendale' sottoscritti da Unindustria Treviso e CGIL, CISL e UIL provinciali, nonché del Protocollo di categoria definito da Unindustria Treviso e .....- CGIL, .....- CISL e .....- UIL di Treviso, viene definito il presente Accordo Aziendale che trova applicazione per i dipendenti della Società ..... in forza nella/e Unità di .....

#### Premessa

I processi di trasformazione in atto, l'evoluzione dei mercati ed i profondi e continui cambiamenti degli scenari economici, richiedono precise linee strategiche, costante controllo di tutti i parametri aziendali, adozione di strumenti gestionali mirati al miglioramento di efficienza produttività redditività e qualità, ampliamento e consolidamento delle professionalità, flessibilità organizzativa, formazione continua dei lavoratori anche in materia di ambiente sicurezza e prevenzione.

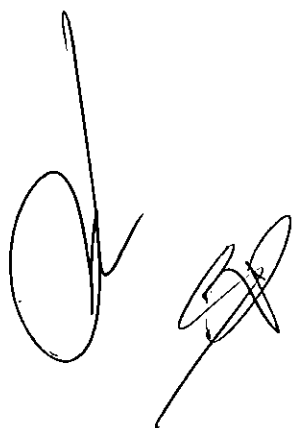
In tutto ciò, è di particolare significato il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti dell'impresa, anche attraverso strumenti premiali collegati alle reali "performance" dell'azienda e agli effettivi risultati conseguiti.

#### 1) Sistema di erogazione

Per l'anno/gli anni ..... viene istituito un sistema di erogazioni collegato al miglioramento dei risultati aziendali e al miglioramento dell'efficienza organizzativa finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei collaboratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali e a far conseguire benefici contributivi e fiscali all'azienda e ai dipendenti.

I miglioramenti vengono rilevati con i seguenti Indici/Parametri

- a) Indice di .... dato da .....
- b) Indice di.... dato da .....
- c) .....



## 2) Obiettivi e valori

Con l'applicazione dei predetti Indici/Parametri vengono stabiliti i seguenti obiettivi al raggiungimento dei quali corrispondono i seguenti valori lordi annui nominali del Premio (e/o delle erogazioni di *welfare*):

- a) Obiettivo ..... Valore nominale del Premio .....
- b) Obiettivo ..... Valore nominale del Premio .....
- c) .....

Il valore complessivo del Premio (e/o delle erogazioni di *welfare*) è dato dalla somma delle quote conseguite riferite ai singoli Indici/Parametri.

## 3) Criteri di maturazione e aventi diritto

Hanno diritto i dipendenti con qualifica di Quadro, Impiegato, Intermedio e Operaio in forza alla data di erogazione fatto salvo quanto previsto ai commi successivi; in caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento si procederà al proporzionamento in base ai mesi di servizio considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

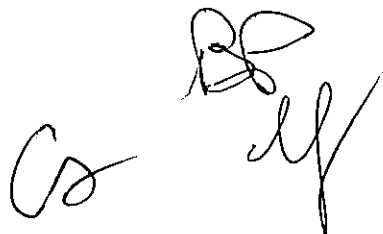
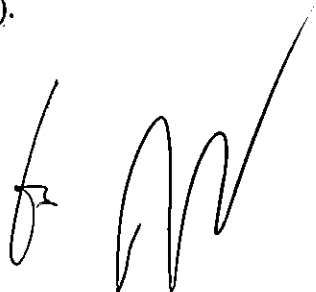
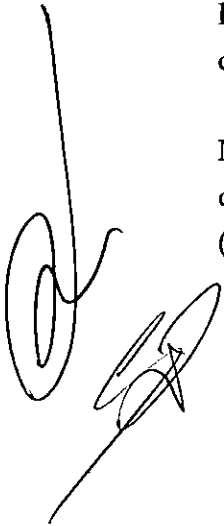
Per i dipendenti nuovi assunti senza specializzazione nella qualifica di assunzione, la maturazione de Premio avviene nella misura del 50% a partire dal 6° mese di servizio prestato e del 100% partire dal 15° mese di servizio prestato.

Il Premio sarà riconosciuto, con i criteri sopra riportati, anche ai dipendenti a tempo determinato e in somministrazione in forza alla data di erogazione in proporzione diretta al periodo complessivamente prestato nell'anno di riferimento ancorché in virtù di più contratti a termine; la frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata mese intero.

Ai dipendenti con contratto part-time l'erogazione sarà riconosciuta in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante l'erogazione sarà riconosciuta per i periodi e con le percentuali utilizzate per il calcolo della retribuzione di cui all'art. ... del ccnl applicato.

Non riguarderà -e non sarà quindi erogato- ai dipendenti che sono già titolari di forme di retribuzione variabile e di incentivazione individuale per obiettivi (MBO).



#### 4) Maturazione individuale

Il Premio individuale spettante viene determinato con la formula:

$$\frac{\text{valore complessivo del Premio}}{\text{nr. ore normali lavorabili}} \times \text{ore assenza} = \text{quota individuale di riduzione Premio}$$

*dove:*

Per ore assenza si intende la sommatoria di tutte le ore di assenza; nel calcolo, a partire dalla terza malattia, le prime 24 ore lavorative di ogni successiva malattia vengono moltiplicate per 2; non saranno considerate assenza le ore non lavorate per ferie, ex festività, Rol, festività godute, infortuni sul lavoro, assemblee e permessi sindacali retribuiti, periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Per ore normali lavorabili si intendono tutte le ore teoriche normali lavorabili comprese nel periodo di riferimento.

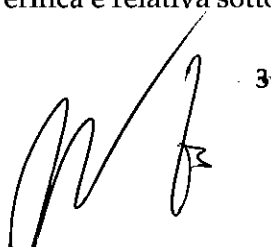
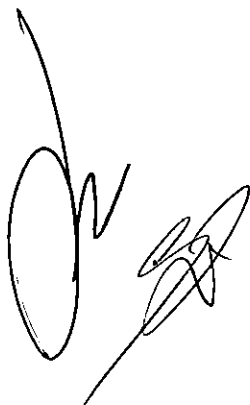
Il totale delle quote individuali di riduzione come sopra calcolate sarà assegnato in parti uguali ai dipendenti aventi diritto che, nell'anno di riferimento, hanno fatto registrare al massimo nr. 1 assenza per malattia di durata non superiore a 40 ore.

#### 5) Erogazione

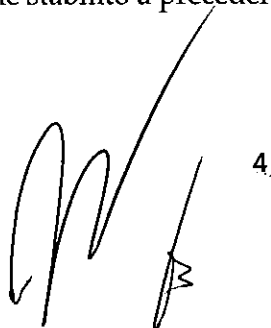
L'erogazione agli aventi diritto, determinata individualmente con i criteri sopra stabiliti, avverrà con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento (o del sesto mese successivo a quello di chiusura dell'esercizio fiscale per le aziende che adottano un periodo diverso da gennaio-dicembre).

#### 6) Clausole generali

- a) Ove vi fossero sostanziali modifiche relative ai fattori che sono alla base del calcolo dell'erogazione variabile (produttivi, organizzativi, numero di dipendenti, prodotto, orario di lavoro, gestione economico-finanziaria) l'Azienda potrà ritardare gli obiettivi; in tal caso, ne darà informazione ai dipendenti, previa comunicazione alla Commissione Bilaterale di settore per la verifica e relativa sottoscrizione da parte della stessa.



- b) I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura degli Indici/Parametri nonché i dati aziendali utilizzati per la determinazione del sistema di erogazione rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto gli stessi non possono essere in alcun modo divulgati, anche in relazione a quanto previsto dal Dlgs n. 196/2003 e sue successive integrazioni.
- c) Il valore complessivo dell'erogazione come definito con il presente Accordo, ha carattere di una tantum annuale che non si consolida di anno in anno né alla fin
- d) e dell'accordo, ed è onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione, e pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro, che devono pertanto considerarsi liquidati in via anticipata, e in applicazione del 2° comma dell'art. 2120 c.c., non incide sul TFR.
- e) In mancanza di un utile di esercizio da bilancio civilistico, il Premio di Risultato (e/o le erogazioni di *welfare*) non matureranno, fatta salva l'applicazione di quanto definito al successivo punto e).
- f) Il Premio di Risultato erogato in applicazione del presente Accordo Aziendale non si cumula, fino a concorrenza, con l'Elemento di Garanzia (o di Perequazione) previsto dal ccnl.
- Ai dipendenti aventi diritto -secondo quanto disposto dal ccnl- verrà individualmente erogato a titolo di Elemento di Garanzia (o di Perequazione) un importo dato dalla differenza fra quanto stabilito dal ccnl ed il valore economico del risultato complessivo raggiunto nei seguenti casi:
- qualora il risultato economico ottenuto dalla somma dei risultati conseguiti nei singoli obiettivi sia inferiore al valore dell'Elemento di Garanzia (o di Perequazione);
  - qualora il dipendente cessi il rapporto di lavoro in data antecedente quella di erogazione del Premio;
  - qualora non si ottenga un utile di esercizio da bilancio civilistico così come stabilito a precedente punto d).



4





g) Il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato (e/o di erogazioni di *welfare*) qui definito persegue gli obiettivi concordati di competitività considerato che risulta correlato alla redditività e partecipazione dei dipendenti.

Quanto sopra viene precisato al fine del particolare regime contributivo e fiscale previsto dalla normativa vigente.

Il presente Accordo verrà depositato a cura dell'Azienda alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL di Treviso, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla Legge 402/96, nonché da eventuali altri provvedimenti normativi che ne stabiliscano il deposito.

#### 7) Validità e durata

Il presente Accordo ha validità dal .... al .... , ha carattere sperimentale e potrà essere prorogato di anno in anno ad iniziativa dell'azienda con comunicazione ai dipendenti e sottoscrizione da parte della Commissione Bilaterale di Settore.

Il presente Accordo Aziendale viene sottoscritto il giorno .....

tra

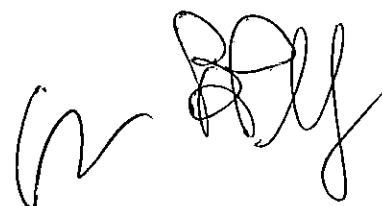
- la Società ..... , rappresentata da .....con l'assistenza di Unindustria Treviso in persona di .....

e

- le Organizzazioni Sindacali ..... - CGIL in persona di....., ..... - CISL in persona di ..... , ..... - UIL ..... in persona di .....



5



**Fac-simile n. 1**

**Comunicazione che l'Azienda intende dare applicazione allo schema di Accordo e manifestazione del consenso dei dipendenti**

**"A TUTTI I DIPENDENTI**

Si informa che questa Azienda intende dare applicazione allo schema di Accordo approvato con Protocollo ..... sottoscritto da Unindustria Treviso e CGIL, CISL, UIL Provinciali al fine di istituire un Premio (e/o erogazioni di *welfare*) collegato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei risultati aziendali con la conseguente riduzione delle ritenute contributive e fiscali a carico dei Dipendenti.

A tale scopo, si chiede ai dipendenti di esprimere il proprio consenso su termini e contenuti dell'ipotesi di Accordo Aziendale che viene allegata alla presente comunicazione, mediante firma della scheda nominativa qui allegata.

In analogia con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, qualora il consenso venga favorevolmente espresso dalla metà più uno dei dipendenti, l'ipotesi di Accordo Aziendale sarà inviata alla Commissione Bilaterale del Settore per la sottoscrizione.

L'Azienda darà informazione a tutti i dipendenti una volta che l'Accordo sarà stato sottoscritto dalla Commissione Bilaterale di settore.

Data,

La Società"

**Scheda per la manifestazione del consenso dei lavoratori**

I sotto riportati Dipendenti della Società ..... presa visione del Protocollo ..... e dell'ipotesi di Accordo Aziendale che la Società stessa intende applicare, sottoscrivono per approvazione e per consenso, richiedendo che venga attivata ogni successiva fase di procedura per rendere l'Accordo Aziendale operativo ed applicabile

nominativo

firma

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Fac-simile n. 4

Comunicazione dei risultati raggiunti:

"A TUTTI I DIPENDENTI

e

ALLA COMMISSIONE BILATERALE DEL SETTORE ..... PER IL TRAMITE DI  
UNINDUSTRIA TREVISO

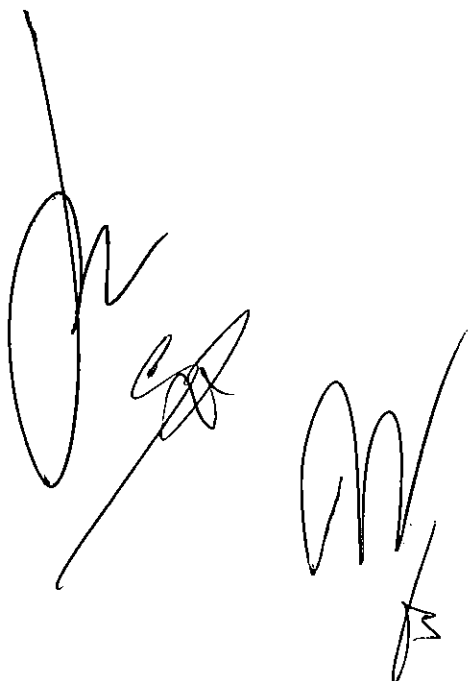
Si comunicano i risultati raggiunti per l'anno ..... in applicazione dell'Accordo Aziendale sottoscritto dalla Società ..... e dalla Commissione Bilaterale del Settore composta da Unindustria Treviso e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria.

OBIETTIVO	RISULTATO	VALORE LORDO
Descrivere	xx	yy
Descrivere	xx	yy

Il valore del Premio (e/o l'erogazione di *welfare*) individualmente spettante verrà determinato ed erogato con le modalità stabilite dall'Accordo Aziendale.

Data,

La Società"



Fac-simile n. 4

Comunicazione dei risultati raggiunti:

"A TUTTI I DIPENDENTI

e

ALLA COMMISSIONE BILATERALE DEL SETTORE ..... PER IL TRAMITE DI  
UNINDUSTRIA TREVISO

Si comunicano i risultati raggiunti per l'anno ..... in applicazione dell'Accordo Aziendale sottoscritto dalla Società ..... e dalla Commissione Bilaterale del Settore composta da Unindustria Treviso e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria.

OBIETTIVO	RISULTATO	VALORE LORDO
Descrivere	xx	yy
Descrivere	xx	yy

Il valore del Premio (e/o l'erogazione di *welfare*) individualmente spettante verrà determinato ed erogato con le modalità stabilite dall'Accordo Aziendale.

Data,

La Società"

