In data 15 dicembre 2011 si sono incontrati :

Società Würth S.r.l. - Via Stazione 51 39044 EGNA(BZ) in persona del Legale rappresentante – Amministratore delegato Dott. Nicola Piazza, assistito dal Dott. Giorgio Cosi, dall'Avv. Andrea Maculan e dal Dott. Alberto Petrera per nome – conto – interesse della Unione commercio turismo servizi di Bolzano;
e
O.S. – Filcams LHFD CGIL – AGB / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Maurizio Surian;
e
O.S. – Fisascat CISL – SGB / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Gianfranco Brotto;
e
O.S. – Uiltucs UIL – SGK / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Remigio Servadio;
e
O.S. – ASGB / Bolzano in persona di chi legittimamente la rappresenta: signor Alessandro Piras.

Premesso che:

- in data 10 gennaio 2011 le parti congiuntamente addivenivano alla stipula di un accordo sindacale, i cui contenuti sono ad oggi validi ed efficaci, con il quale di comune accordo venivano concordate e definite alcune istanze delle parti, rimanendo peraltro aperta la discussione circa altre richieste in merito alle quali non si era addivenuti all'incontro delle volontà;
- nel predetto accordo del 10/01/11 è presente un passus che letteralmente recita: "*Intendendosi incluse e comprese la quota oraria di retribuzione oraria e le maggiorazioni nonché già comprensive di mensilità sospese differite e aggiuntive.*"
- **Nota interpretativa e chiarimento a verbale**: nell'accordo sindacale di data 10 gennaio 2011 con la dicitura "*Intendendosi incluse e comprese la quota oraria di retribuzione oraria e le maggiorazioni nonché già comprensive di mensilità sospese differite e aggiuntive.*" le parti stipulanti, nel mese di gennaio 2011, si sono date reciprocamente atto e hanno concordato, in tal senso manifestando la propria volontà, che l'erogazione di eventuali premi (parte variabile ed eventuale della retribuzione) nel corso dell'anno 2011 sarebbe stata comprensiva anche della quota di TFR (trattamento di fine rapporto) nonché tredicesima e quattordicesima mensilità.
- l'azienda nell'intendimento di ridurre il costo del lavoro e nel contempo incrementare la produttività e la redditività aziendale ha ricercato, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, delle soluzioni che possano facilitare il raggiungimento delle finalità poc'anzi dette con il minimo impatto sui lavoratori, nel tentativo di evitare l'attivazione di procedure di sostegno al reddito o comunque il ricorso agli ammortizzatori sociali che, nel caso permanga l'attuale situazione economico finanziaria, potrebbero rendersi necessarie;
- dall'accordo del 10 gennaio 2011 erano rimasti esclusi alcuni temi in quanto le posizioni delle parti sociali e dell'azienda sui medesimi non erano nell'immediatezza avvicinabili rendendosi di fatto non possibile una condivisione; oggi alla luce degli sviluppi delle trattative le parti riconoscono la possibilità di un concreto avvicinamento delle rispettive posizioni ed esigenze, di talché si intravede un reciproco intendimento anche su tali argomenti;
- In ragione dell'avvicinamento delle rispettive posizioni, si ritiene possibile concludere un accordo sindacale che sintetizzi i nuovi accordi raggiunti e nel contempo costituisca anche formale interpretazione e chiarimento a verbale del passus dell'accordo di gennaio 2011 sopra menzionato e riportato.

Tanto premesso le parti come sopra rappresentate convengono per quanto attiene alle finalità interpretative e di chiarimento dell'accordo di data 10/01/11 quanto segue:

Ferme restando le premesse sopra riportate, circa l'incontro delle rispettive volontà le parti come sopra rappresentate convengono quanto segue:

1. **Maggiorazione del monte ore permessi**: in aggiunta al monte ore di permessi retribuiti, l'azienda riconosce annualmente un monte ore di permessi retribuiti nell'ammontare complessivo di 12 ore da fruirsi obbligatoriamente in gruppi di massimo 3 ore per un massimo di 4 volte nell'anno. Si specifica che tali permessi sono utilizzabili esclusivamente per visite mediche specialistiche, di accertamento diagnostico, cure dentistiche, nel caso in cui non possano essere effettuate al di fuori dell' orario di lavoro e che la previsione statuita al presente punto 1) dell'accordo annulla e sostituisce e comunque assorbe precedenti previsioni in tema di permessi per visite mediche.
2. "**Retribuzione sostitutiva benefit auto**":posta la situazione di crisi a livello nazionale ed internazionale che inevitabilmente coinvolge anche il mercato in cui l'azienda opera e considerando la previsione dell'art. 236 capo III del CCNL del 18 luglio 2008, valutata la volontà aziendale di revocare il trattamento di miglior favore in merito alla applicabilità della quota TFR per l'intero anno 2011 anche sulla voce "retribuzione sostitutiva del benefit auto", oggi denominata "Rimborso sostitutivo benefit auto" le OO.SS. avanzano la richiesta di mantenere detto trattamento. In ragione della condivisione della predetta clausola contrattuale e di quanto pocanzi detto, le parti condividono che il trattamento di miglior favore erogato dall'azienda per propria discrezionale valutazione relativamente alla voce "retribuzione sostitutiva del benefit auto" verrà mantenuto fino al mese di giugno 2011 cessando ogni effetto dal seguente mese di luglio 2011.
3. **Distacco**: le parti convengono che la società Wuerth srl potrà distaccare temporaneamente propri collaboratori operanti presso la sede di Egna, ritenuti in esubero, presso aziende controllate o collegate oppure presso propri punti vendita o zone di vendita. Resta fermo che il distacco potrà avvenire in località site nelle regioni geografiche limitrofe al Trentino Alto Adige.
4. **Premio Produttività**: per l'anno 2012 e 2013, verrà messo a disposizione dei collaboratori un premio di Produttività. Il calcolo ed il pagamento dello stesso avverranno sulla base del regolamento allegato al presente contratto. Per il solo secondo semestre dell'anno 2011 verrà applicato straordinariamente il premio presenza a tutti i lavoratori individuati dal regolamento, così come definito per gli apprendisti nel regolamento stesso, adeguando il valore del premio al 50% di quanto ivi previsto, utilizzando come parametro di valutazione il 50% dei giorni di assenza.

Le parti in ragione delle premesse hanno deciso di adottare i suesposti provvedimenti, con efficacia per tutto il personale dell'azienda assunto presso la sede di Egna (BZ).

Le parti inoltre intendono dare conferma della validità all'accordo sottoscritto in data 10 gennaio 2011 anche prorogandolo fino alla data del 31/12/2012, per la detassazione e decontribuzione dei premi collegati alla produttività, efficienza organizzativa nonché agli altri criteri previsti dalla normativa vigente, e in generale per ogni istituto economico ivi previsto (ad esempio straordinario ecc.), il tutto alle condizioni di cui all'accordo aziendale citato in scadenza al 31/12/2011. Quanto sopra verrà applicato con il necessario presupposto che siano emanati gli appositi decreti.

Letto – confermato – sottoscritto

Filcams LHFD CGIL – AGB Maurizio Surian

Fisascat CISL – SGB Gianfranco Brotto

Uiltucs UIL – SGK Remigio Servadio

ASGB Alessandro Piras

WÜRTH S.R.L. Andrea Matulan Giorgio Cosi

Unione Commercio Turismo Servizi di Bolzano

Alberto Petrera

WÜRTH

Premio di produttività 2012/2013

Würth S.r.l.

Allegato al contratto aziendale del 15/12/2011

WÜRTH

Premio di produttività - regolamento

Per l'anno 2012 e 2013, viene messo a disposizione dei lavoratori, impiegati dal 6 livello al 1 e quadri, un Premio di Produttività. Il calcolo ed il pagamento dello stesso avverranno su base annuale con erogazione nel mese di maggio dell'anno seguente . Avranno diritto ad accedere al premio in oggetto tutti i collaboratori presenti alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed il premio verrà commisurato agli effettivi mesi di presenza (in dodicesimi) ed in base alla quota di eventuale part time.

Il premio si compone di tre elementi che hanno indicatori, sistemi di calcolo e scopi diversi tra loro.

Premio di produttività - regolamento

WÜRTH

1. La componente relativa all'**utile prima tasse** si riferisce all'aziendale nel suo complesso ed il risultato è rilevabile dal bilancio d'esercizio. Il calcolo avviene utilizzando la tabella di rivalutazione A di seguito esposta.
2. La componente relativa alla **produttività** si riferisce al reparto di appartenenza. Il premio verrà calcolato applicando la tabella di rivalutazione B di seguito esposta. Il valore posto come obiettivo è quello desumibile dalla annuale pianificazione ufficiale dell'azienda. La produttività è definita come il rapporto tra il fatturato netto medio giornaliero dell'azienda diviso per il numero di lavoratori del reparto stesso valutati in F.T.E. (Full Time Equivalent).Questa componente verrà automaticamente esclusa qualora l'azienda attuasse una procedure di sostegno al reddito / ammortizzatori sociali in quanto gli indicatori verrebbero forzatamente alterati.

Premio di produttività - regolamento

WÜRTH

3. La componente relativa alla **presenza**, si riferisce al singolo lavoratore ed è utilizzata per quantificare il valore del premio per il singolo lavoratore. Il valore del premio, determinato dai precedenti due componenti, verrà distribuito in relazione al livello di assiduità fatto registrare da ciascun dipendente, come da tabella C di seguito indicata. Le assenze si intendono composte da:
   - Malattia;
   - Maternità facoltativa;
   - Aspettativa non retribuita a qualunque titolo;
   - Infortunio;

Premio di produttività - regolamento

WÜRTH

L'incentivo è assorbente del premio provinciale previsto dall'apposito accordo territoriale del 13/02/2009 ed eventuali integrazioni e modifiche. Il presente premio si applica a tutti i collaboratori che non abbiano specifici accordi individuali o collettivi di premio e comprende le relative quote di 13^,14^ e TFR. Il presente trattamento economico – normativo straordinario non si applica nella sua interezza agli apprendisti ai quali spetterà solamente una quota specifica in relazione alla presenza individuale, come specificato nella tabella D di seguito indicata.

Premio di produttività di Euro 350,00

Componenti:

50% raggiungimento **dell'Utile Prima tasse aziendale**

50% raggiungimento della **produttività del reparto**

rivalutazione in base alla **presenza individuale**

WÜRTH

Tabella A:
rivalutazione della componente Utile prima tasse aziendale dell'incentivo "Premio produttività" 2012/2013

Utile prima delle imposte	Rivalutazione premio
Oltre il 100%	150%
Dal 90% al 100%	100%
Dal 60% al 89,9%	75%
Dal 25% al 59,9%	30%

WÜRTH

Tabella B:
rivalutazione della componente Produttività dell'incentivo "Premio produttività" 2012/2013

Raggiungimento della produttività *	Rivalutazione premio
Oltre il 100%	150%
Dal 80% al 100%	100%
Dal 50% al 79,9%	75%
Dal 25% al 49,9%	30%

- l'indicatore % si riferisce alla parte di incremento di produttività effettivamente realizzata rispetto a quella pianificata

WÜRTH

Tabella C:
rivalutazione individuale del valore definito dalle due componenti del "Premio produttività" 2012/2013 in base alla presenza

Numero di assenze in giornate annue	Rivalutazione premio
Fino a 2	150%
Da 3 a 5	120%
Da 6 a 10	80%
Da 11 a 15	60%
Da 16 a 19	30%
Oltre 19	15%

WÜRTH

Tabella C:
calcolo del valore individuale spettante agli apprendisti in base alla componente presenza del "Premio produttività" 2012/2013

Numero di assenze in giornate annue	Premio spettante
Fino a 2	€ 200,00
Da 3 a 5	€ 150,00
Da 6 a 10	€ 100,00
Da 11 a 15	€ 75,00
Da 16 a 19	€ 50,00
Oltre 19	€ 30,00