

Accordo sul Premio di Risultato

Il giorno 5 luglio 2007 in Feltre

Tra

- Sapa Profili S.r.l., nelle persone di Sergio De Cet e Natasha Grapputo

e

- la RSU dello stabilimento di Feltre nelle persone di Maurizio Arnoffi e Egidio Burti,

È stato stipulato il seguente accordo sul Premio di Risultato (P.d.R.) valido per lo Stabilimento Sapa Profili di Feltre per l'anno 2007.

Le parti nel riconfermare i contenuti e le modalità previste nell'art.9, Disciplina Generale, Sezione III del vigente CCNL hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali.

In tale ottica, hanno accuratamente valutato gli elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento economico\aziendale, individuando obiettivi indirizzati a incrementare produttività, redditività, efficienza, qualità e sicurezza in grado di coinvolgere in maniera diretta tutto il personale dipendente

1. Determinazione degli obiettivi

Gli obiettivi sono indirizzati a incrementare produttività, redditività, efficienza, qualità e sicurezza e sono stati determinati sulla base dei seguenti principi:

- individuazione di fattori, chiamati in seguito indicatori, chiari e definiti
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione
- coerenza rispetto agli obiettivi di budget aziendale dell'anno

Gli obiettivi presentano inoltre le seguenti caratteristiche:

- ciascun obiettivo concorre in forma autonoma e con differente peso alla determinazione del premio di risultato globale
- il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di un indicatore non comporterà la maturazione di alcuna quota di P d R. per tale indicatore.

La definizione, la relativa regolamentazione e la specifica applicabilità allo stabilimento di Feltre sono indicati nell'allegato 1 (*A Descrizione Indicatori – B Indicazione dei pesi e delle soglie e degli obiettivi per ciascun indicatore per il calcolo del PdR 2007*) che costituisce parte integrante del presente accordo.

Il sistema di misurazione dei risultati è determinato per lo stabilimento di Feltre dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo considerata e secondo l'andamento di proporzionalità lineare descritto nell'allegato 2 (Calcolo del PdR secondo una proporzionalità lineare).

2. Procedura di informazione e analisi andamento indicatori

Con cadenza mensile saranno tenuti degli incontri a livello di stabilimento, nel corso dei quali la Direzione fornirà informazioni sull'andamento dei risultati in modo da analizzare congiuntamente l'evoluzione della situazione, valutandone le conseguenze. In tale occasione le Parti si scambieranno informazioni ed osservazioni in merito all'andamento dei singoli indicatori.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, OO.SS e RSU si impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza.

3. Valorizzazione e corresponsione

La valorizzazione dei risultati conseguiti avverrà successivamente dell'anno di riferimento (2007) e la conseguente corresponsione del Premio di Risultato avverrà unitamente alla retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, ovvero nel febbraio 2008.

La valorizzazione del P d R. collettivo si otterrà come segue:

C.M. x opportunità retributiva x retribuzione

Ove

* C.M. = coefficiente moltiplicatore del parametro della redditività.

Il C.M. si riferisce al EVA (economic value added) dello stabilimento di Feltre secondo la seguente tabella:

MOLTIPLICATORE	RISULTATO EVA
0.9	Con EVA del 2007 in diminuzione rispetto a EVA 2006
1	Con EVA del 2007 compreso tra 0% e +5% di incremento rispetto a EVA 2006
1.1	Con EVA del 2007 con incremento > di +5% rispetto a EVA 2006

EVA è acronimo di economic value added ovvero valore economico aggiunto e rappresenta il "termometro" dello stato di salute dello stabilimento.

L'EVA si calcola come segue:

$$\text{EVA} = \text{NOPAT} - (\text{capital base} \times \text{cost of capital})$$

Capital base, ovvero capitale investito, è dato da receivable + inventory + fixed assets - payable

Cost of capital, ovvero costo del capitale, si assume che esso sia pari al 9%

* Opportunità retributiva = % ottenuta dalla sommatoria ponderata sugli specifici pesi di ciascun indicatore delle quote % di premio raggiunto in base al risultato (obiettivo minimo, obiettivo, obiettivo massimo).

* Retribuzione = si considera a tal proposito la sommatoria del minimo contrattuale, dell'ex indennità di contingenza e degli aumenti periodici di anzianità (di cui alla disciplina del CCNL) della retribuzione lorda annua di ciascun dipendente percepita solo per tali voci retributive - e quindi proporzionale all'orario per i dipendenti part-time - nel periodo di riferimento. Dalla retribuzione così ottenuta sarà detratto il trattamento, calcolato sugli stessi elementi retributivi sopra indicati, delle giornate di assenza per malattia, ad eccezione di quelle con ricovero ospedaliero superiore a 21 giorni.

4. *Moltiplicatore individuale presenza*

Il valore del P.d.R. collettivo, ottenuto in applicazione del precedente paragrafo, verrà individualmente moltiplicato per il "moltiplicatore individuale di presenza" secondo i coefficienti di seguito elencati:

- 1,3 con zero giorni di assenza effettuata nel corso dell'anno 2007
- 1,1 con 1 giorno di assenza effettuata nel corso dell'anno 2007
- 1,05 con 2 giorni di assenza effettuata nel corso dell'anno 2007
- 1 da 3 a 8 giorni di assenza effettuata nel corso dell'anno 2007
- 0,9 con più di 8 giorni di assenza effettuata nel corso dell'anno 2007

Il coefficiente 0,9 non verrà applicato solo nello specifico caso di assenze prolungate e continuative superiori ai 20 giorni di calendario nel corso dell'anno di riferimento.

5. *Aventi diritto al premio*

Gli aventi diritto al premio sono i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno sei mesi tra 1 gennaio e 31 dicembre 2007.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, ovvero prima di febbraio 2008, si procederà all'erogazione del P.d.R. i dodicesimi per i mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, avendo come base di calcolo 90% del P.d.R. maturato nel corso dell'anno 2007. Solo con riferimento ai dipendenti che hanno prestato servizio per l'anno intero, ovvero dal 1 gennaio al 31 dicembre 2007 verrà considerata come base di calcolo il 100% del P.d.R. maturato.

6. *Clausole finali*

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

A tal fine, ai sensi e per gli effetti della legge 402/96 e successive modifiche ed integrazioni, il presente accordo sarà depositato presso la competente D P L. e presso la sede degli enti assistenziali e previdenziali competenti.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'Art 2120 del Codice Civile, le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

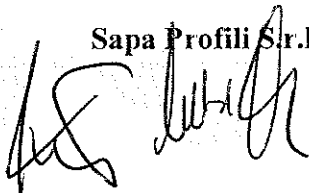
Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono che è stata assolta per lo stabilimento di Feltre la contrattazione di secondo livello per quanto oggetto del presente accordo (Premio di Risultato) e per tutto il periodo di vigenza dell'accordo stesso. Il regime contributivo delle erogazioni previste dal P.d.R., così come costituito dal presente accordo, è quello stabilito dall'Art. 2 del D.L. n.67 del 25.3.1997 convertito con modificazioni nella legge 23.5.1997 n. 135 e successive modifiche ed integrazioni.

Gli allegati (allegato 1 A e B e allegato 2) della descrizione degli indicatori individuati, della individuazione e di applicazione dei parametri di misura concordati, nonché dei relativi obiettivi, indici ed importi e il calcolo del PdR secondo una proporzionalità lineare, costituiscono parte integrante del presente accordo.

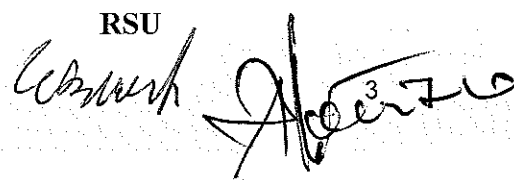
Il presente accordo ha validità e durata per l'anno 2007.

Letto, confermato e sottoscritto

Sapa Profili S.r.l.



RSU



Allegato 1 – A
Descrizione indicatori

SAFETY

L'indicatore di sicurezza (Safety) che si concorda di utilizzare è il L.W.D.I fr, acronimo che sta per Lost Working Days Injury Frequency.

Questo indicatore tiene conto del numero di infortuni che hanno causato almeno una giornata di lavoro persa.

La formulazione matematica è la seguente:

$$L.W.D.I.fr = (\text{numero di infortuni che hanno causato almeno una giornata di lavoro persa} \times 200.000) \backslash \text{numero totale di ore lavorate}$$

I risultati per questo indicatore vengono rilevati per ciascun mese e viene calcolato il progressivo annuo.

DELIVERY PERFORMANCE

L'indicatore tiene conto del rispetto della data di consegna concordata e confermata con il cliente.

Per individuare la Delivery Performance si utilizza il numero di items (voci) dell'ordine, in particolare la formula è la seguente:

$$\text{Numero items on time} \backslash \text{numero totale items spediti al cliente}$$

Nei conteggi non vengono considerate le eventuali posizioni d'ordine bloccate per insolvenza del cliente e/o per problemi commerciali. Il conteggio si applica al momento della spedizione al cliente

QUALITA'

Tutte le contestazioni pervenute e fondate relative a:

- mancato rispetto delle specifiche tecniche concordate con il cliente e confermate
 - errori non imputabili al cliente (a titolo di esempio differenze di peso)
- vengono riportate nel "rapporto di contestazione".

Attraverso questo documento si costruisce e si controlla l'indicatore per la qualità.

L'indicatore è definito dal rapporto tra la qualità di prodotto ritornato a fronte di incompatibilità con le specifiche concordate con il cliente, e confermate, e la qualità totale di prodotto consegnato nell'anno come di seguito specificato:

$$\text{Qualità} = (\text{quantità contestate} \times 1.000.000) \backslash \text{quantità totale consegnata}$$

PRODUTTIVITA'

L'indicatore di produttività è espresso dalle tonnellate di prodotto buono estruso giornalmente. La quantità così costituita come indicatore per la matrice del PdR si esprime in tonnellate-giorno. Più precisamente si può rappresentare come $\text{kg} \backslash \text{ora}$ estrusi x ore disponibili x numero presse, scomputando turni di manutenzione programmata e fermi macchina superiori a 4 ore, incluse le fermate per scioperi e assemblee.

EBIT

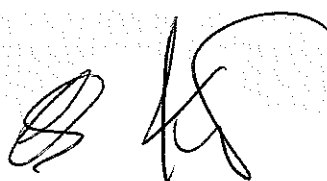
E' un indicatore economico di redditività ed è calcolato come segue:

$$EBIT = (\text{fatturato} - \text{costi operativi}) \backslash \text{fatturato}$$

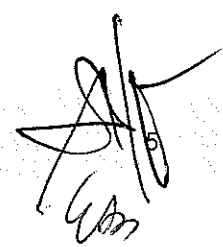
Allegato 1 – B

Indicazione dei pesi e delle soglie e degli obiettivi per ciascun indicatore per il calcolo del PdR 2007

INDICATORE	PESO	UNITÀ DI MISURA	SOGLIE OBIETTIVO		
			MINIMO 3,2%	OBIETTIVO 5,2%	MASSIMO 8,2%
EBIT	15%	%	2	3,5	5
PRODUTTIVITÀ	50%	Tons\giorno	104	107	110
QUALITÀ	10%	PPM	7.000	5.000	3.000
DELIVERY PERFORMANCE	10%	%	90	93,5	97
SAFETY	15%	L.W.D.fr	5,00	3,00	1,10



Verbale di accordo sul Premio di Risultato



Allegato 2

Calcolo del PdR secondo una proporzionalità lineare

Fissati i valori di soglia obiettivo (obiettivo minimo, obiettivo, obiettivo massimo) e le percentuali premio agli stessi associati;

fissato che, per ogni indicatore, se non si raggiunge il minimo la percentuale premio è 0% (zero);

fissato che, per ogni indicatore, se si supera il massimo la percentuale premio è comunque uguale a quella relativa ai valori soglia dell'obiettivo massimo fissato nell'accordo;

per tutti gli indicatori, a fronte di risultati compresi tra la soglia obiettivo minimo, soglia obiettivo e la soglia obiettivo massimo, le percentuali premio associate sono quelle effettive.

Le percentuali di premio effettive vengono calcolate secondo una proporzionalità lineare con il risultato effettivo raggiunto.

All'interno dell'obiettivo massimo e dell'obiettivo, ed all'interno dell'obiettivo e dell'obiettivo minimo, la proporzionalità lineare è individuata, per ogni indicatore, da due rette che associano in maniera univoca il risultato effettivo raggiunto alla percentuale premio effettiva.

Retta 1: la retta sottesa dall'obiettivo minimo con la relativa percentuale premio e l'obiettivo con la relativa percentuale premio.

Retta 2: la retta sottesa tra l'obiettivo, con la relativa percentuale premio, e l'obiettivo massimo con la relativa percentuale premio.

L'opportunità retributiva (percentuale finale della matrice con cui calcolare il premio) è ancora una volta costituita dalla somma pesata, con il peso degli indicatori, delle percentuali premio effettive calcolate così come sopra.



Verbale di accordo sul Premio di Risultato

