

Ipotesi di Accordo - Contratto integrativo Sapa Profili S.r.l.

Premessa

Le parti confermano che il presente accordo integrativo è complementare a quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello già esistente (a partire dal verbale di accordo del 9 marzo 2007 sul trasferimento del ramo di azienda e tutti gli accordi successivi sottoscritti in ogni sito); tale patrimonio contrattuale si intende confermato, salvo quanto specificamente modificato dal presente accordo.

I diversi istituti saranno applicati ai lavoratori assunti a tempo determinato (inteso come rapporto diretto con Sapa) ed indeterminato in forza ed in attività in tutti i siti Sapa Profili Srl in Italia, salvo per le parti espressamente rimandate alla discussione e/o definizione specifica nei singoli siti della Società.

Sistema delle relazioni industriali

Seguendo quanto già definito negli accordi in essere si conferma l'incontro annuale di verifica, sia a livello centrale che di singolo sito produttivo. Qualora risultasse necessario, si prevede la possibilità di un secondo incontro di verifica su richiesta delle OO.SS.

Per quanto riguarda l'impianto del Coordinamento nazionale delle RSU, costituito con l'accordo del 14 dicembre 2007, e prorogato in data 15 gennaio 2009, con le relative agibilità e modalità di funzionamento, si conferma la validità dello stesso.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora il gruppo Sapa dovesse espandersi attraverso l'acquisizione degli stabilimenti della controllata Autocar oggi in affitto, la presenza in Coordinamento sarà estesa anche alla rappresentanza di questi ultimi.

L'Azienda provvederà entro il mese di aprile 2011 a rendere agibile una postazione informatica nel locale delle RSU di tutti gli stabilimenti. Sarà prevista l'apertura di specifici account aziendali di posta elettronica dedicati alle RSU di ogni sito della Società.

Resta inteso che la Direzione Aziendale si riserva di verificare l'applicazione di filtri alla navigazione in rete e verso i siti esterni che non siano legati alle esigenze proprie della attività sindacale. Sono fatte salve tutte le azioni, disciplinari, civili e penali direttamente derivanti da responsabilità legate in qualsiasi modo ad un uso improprio dello strumento messo a disposizione.

Piano strategico/politiche industriali

In una situazione nazionale ed internazionale complessa sia dal punto di vista economico che finanziario, quale quella attuale, la Società conferma la volontà di attuare un piano strategico capace di affrontare e superare l'attuale contesto. In particolare il piano, in continua evoluzione, prevede:

- investimenti in tecnologia di processo e di prodotto, finalizzati all'innovazione, alla compatibilità ambientale, all'uso razionale di tutte le risorse, a partire da quelle energetiche, per le diverse realtà produttive della Società.
- il costante aggiornamento delle missioni dei singoli siti, valorizzando le eccellenze di ciascuno di essi compatibilmente con l'evoluzione del proprio mercato di riferimento, sia nazionale che internazionale.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Em', 'D. Chianese', and 'VB', along with various scribbles and initials.

- che la Società, nel corso dell'incontro annuale previsto per illustrare l'andamento dell'azienda, fornisca un'informativa avente ad oggetto l'organico di riferimento dei singoli siti italiani.
- che le parti condividano, per garantire il corretto equilibrio tra forza lavoro ed andamento economico-finanziario della Società, un percorso di stabilizzazione da applicare alla forza lavoro con contratto atipico e che tale percorso interesserà le aree che necessitano di inserimenti di lunga durata, per un numero di lavoratori rispondenti alla effettiva richiesta strutturale dei singoli siti.
- che si conferma tale impegno in particolare per la sede di Fossanova e che esso è da intendersi del tutto eccezionale essendo legato ad una riorganizzazione interna dello Stabilimento che ha ridotto in maniera sensibile il proprio organico nel biennio 2009-2010. Tale riduzione è da imputarsi ai numerosi pre-pensionamenti volontari di lavoratori che hanno fruito dei vantaggi contributivi previsti da una sentenza passata in giudicato in materia di amianto.
- che, a fronte di quanto concordato ai punti che precedono, restano comunque fatte salve le normali operazioni di inserimento, trasformazione e/o assunzione diretta insite nel ciclo produttivo di Sapa Profili e/o legate al normale turn-over.
- che la Società conferma la massima attenzione, in particolare per il sito di Bolzano, al contenimento delle attività decentrate o assegnate all'indotto.

Occupazione e mercato del lavoro

Si conferma che il contratto di lavoro subordinato, è stipulato di regola a tempo indeterminato. Per quanto riguarda l'utilizzo delle forme di lavoro atipico, nel rispetto delle vigenti norme in materia, si conviene:

- l'impegno al contenimento del ricorso alle forme contrattuali diverse da quella a tempo indeterminato entro il limite del 10% della forza complessiva di Sapa Italia;
- che i lavoratori che hanno prestato la loro opera con risultati positivi oltre i 12 mesi complessivi, anche non continuativi, saranno considerati facenti parte di un bacino preferenziale che, comprovate le esigenze della Società porteranno alla prosecuzione del rapporto di lavoro secondo un percorso di inserimento in Azienda di cui al punto successivo;
- che la stabilizzazione dei lavoratori atipici possa essere prevista, previa valutazione positiva per comprovate esigenze strutturali della Società, a partire dal mantenimento degli organici di riferimento, non oltre i 27 mesi, inerenti la prestazione nel singolo sito (intesi anche come sommatoria di contratti a termine e di contratti in somministrazione).
- che al fine di prevedere adeguati percorsi di formazione la Società, compatibilmente con l'andamento generale, si impegna a considerare eventualmente tra le forme di ingresso al lavoro, altre forme contrattuali fra cui il contratto di apprendistato e quello di inserimento.

Resta inteso che i punti di cui alle alinee del capitolo "Piano strategico \ politiche industriali" relativi agli organici di riferimento e quelli del capitolo "Occupazione e mercato del lavoro" saranno verificati e gestiti attraverso incontri trimestrali con la RSU dei singoli siti.

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, including initials like 'PP', 'EM', 'VB', and full names like 'Em. Delebeaux'.

Professionalità/inquadramenti

La Società ha già avviato, attraverso il lavoro di una apposita Commissione del Coordinamento, un'attività di mappatura delle professionalità ad oggi esistenti presso i singoli siti.

Il lavoro della Commissione è finalizzato a definire in maniera il più possibile coerente ed unitaria le mansioni esistenti all'interno di Sapa profili Italia pur nel rispetto della specificità dei siti e di favorire percorsi di crescita professionale dei lavoratori il più possibile unitari ed aderenti al dettato contrattuale.

Fermo restando il valore della professionalità e dell'inquadramento così come definiti nel CCNL le Parti, attraverso il confronto con la struttura HR, valuteranno anche le possibilità di crescita professionale di quei lavoratori che acquisiscono competenze specifiche.

Questo percorso di lavoro della Commissione ha già prodotto dei risultati concreti che saranno formalizzati in tempi coerenti. Viene previsto un incontro a livello nazionale per la chiusura dei lavori entro il 30/06/2012.

Ambiente e sicurezza

L'azienda conferma la massima attenzione alle problematiche inerenti ambiente e sicurezza.

In questo quadro, verrà ulteriormente perfezionato il sistema di verifiche periodiche tra RLS e preposti aziendali ai vari livelli, al fine di mettere al centro la prevenzione di qualsiasi tipo di infortuni, prendendo in considerazione non solo le casistiche e le modalità degli infortuni, ma anche, a livello statistico, le segnalazioni di anomalie o pericoli potenziali di incidenti, attivando un meccanismo virtuoso che tenda al miglioramento continuo della sicurezza negli ambienti di lavoro e contemporaneamente della attenzione agli impatti ambientali anche esterni.

Al fine di mantenere i già alti risultati qualitativi e quantitativi raggiunti nella gestione ed innovazione delle disposizioni legate alla sicurezza e all'ambiente la Società si impegna a garantire annualmente la più idonea formazione in materia agli addetti EHS su ogni sito della Società.

In applicazione di queste procedure andranno attivate tutte le azioni di formazione, informazione, coinvolgimento del personale, a partire da quello neo assunto, con qualsiasi tipologia contrattuale. In particolare in presenza di nuovi investimenti su impianti e tecnologie, si terranno specifici momenti di confronto.

Nell'ambito delle riunioni del coordinamento nazionale, in almeno uno degli incontri nazionali, sia nella parte riservata al coordinamento sindacale, sia nell'incontro con la delegazione aziendale, verranno prese in esame le problematiche della sicurezza in ogni sito produttivo.

Malattia

La Direzione Aziendale ha sempre seguito con la massima diligenza i casi di malattia particolarmente gravi e a tal proposito conferma che continuerà, come fatto sino ad ora, a valutare con la massima attenzione i casi di superamento del periodo di comporto contrattualmente previsto quando si verificano dette patologie. L'obiettivo è quello che possano essere maggiormente tutelati i lavoratori che si trovano in questa sfortunata circostanza.

Miglioramento indennità

Le Parti riconoscono l'esistenza di differenze tra i vari Stabilimenti nei trattamenti economici, attualmente esistenti ed applicati, per i seguenti istituti: indennità turni, chiamata, reperibilità, disponibilità.

Pur essendo tali trattamenti migliorativi rispetto al contenuto-disposto del CCNL di categoria la delegazione sindacale ribadisce la necessità di un aumento dei menzionati istituti.

Tenuto conto dell'attuale situazione generale e dell'andamento economico-finanziario della Società le Parti concordano che a partire da gennaio 2012, al raggiungimento di un risultato positivo della Società (EBIT positivo), si aprirà un tavolo di trattativa dedicato a questo specifico tema, avente come obiettivo quello di una possibile rivalutazione e armonizzazione di tali trattamenti.

In attesa di tale confronto, si conviene che, a superamento di quanto previsto da accordi precedentemente sottoscritti, per i lavoratori con contratto a tempo determinato (inteso come rapporto diretto con Sapa Profili) e indeterminato viene da subito applicata la normativa relativa alle maggiorazioni presenti in azienda.

Premio di risultato

Le Parti si danno reciprocamente atto del valore del PDR come strumento ideato e strutturato per premiare i lavoratori al raggiungimento di risultati positivi.

Con riferimento alla situazione attuale di mercato e tenendo conto dei precedenti accordi in materia, che si intendono superati in ogni loro parte, L'azienda Sapa Profili S.r.l. e le OO.SS. riunite in Coordinamento Nazionale definiscono di seguito gli indicatori da adottare per la valutazione e quantificazione del Premio di Risultato 2011-2013.

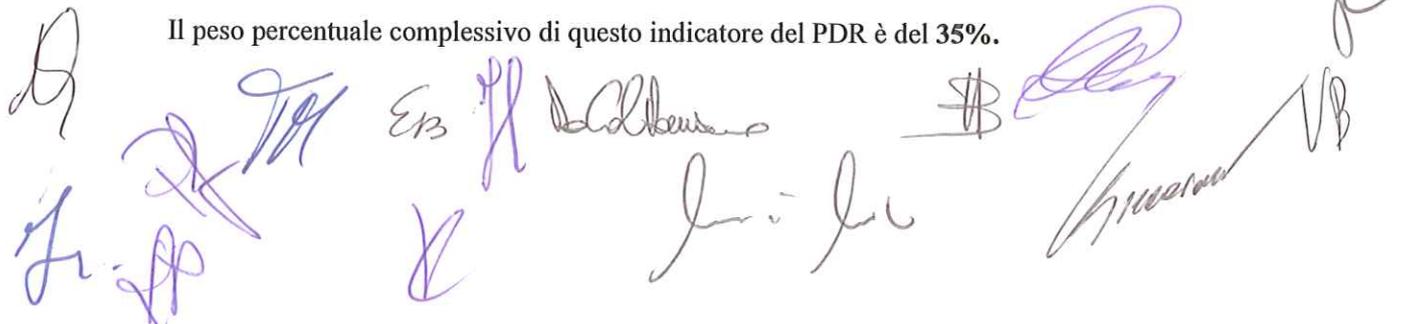
Gli indicatori di riferimento e le relative percentuali di peso sul pay-out totale sono le seguenti:

1. **EBIT**: è un indicatore di redditività calcolato come segue: $EBIT = (\text{fatturato} - \text{costi operativi}) / \text{fatturato}$ che avrà il seguente peso percentuale.
 - EBIT di Gruppo peso del **15%**
 - EBIT di Stabilimento peso del **40%**
2. **NPPM**: è inteso come indicatore di produttività che corrisponde al numero di chilogrammi di prodotto buono, per ore disponibili, per numero di presse ottenuto scomputando turni di manutenzione programmata e i fermi macchina superiori a 4 ore (ive incluse le fermate per sciopero e assemblee).

L'obiettivo di riferimento è il dato di budget fissato per ogni stabilimento ad inizio anno, al raggiungimento del quale è prevista l'erogazione del 100% di questo indicatore.

I valori minimo e massimo dell' indicatore sono calcolati secondo una proporzionalità lineare applicata al risultato effettivamente raggiunto nei limiti del $\pm 3\%$ rispetto all'obiettivo di budget.

Il peso percentuale complessivo di questo indicatore del PDR è del **35%**.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures vary in style and legibility, representing the representatives of the company and the unions.

3. **TRR (Total Recordable Rate):** è un indicatore di sicurezza dei Siti che prende e a riferimento indicatori del Gruppo Sapa relativi al numero di infortuni registrabili.

Il peso percentuale complessivo di questo indicatore del PDR è del **10%**.

Si concorda che il modello di calcolo degli indicatori come sopra definiti costituenti il PDR sarà oggetto di apposita discussione e verrà allegato al presente accordo di cui costituirà parte integrante.

Una volta calcolato l'ammontare totale lordo del premio, la distribuzione avverrà sulla base di un moltiplicatore individuale legato alla presenza effettiva di ciascun lavoratore nell'anno di riferimento secondo ~~il moltiplicatore e le soglie di riferimento già applicate all'accordo stralcio del PDR 2010.~~
quanto già applicato nei singoli Siti.

Gli obiettivi specifici del PDR verranno definiti a livello di singolo sito produttivo entro il mese di gennaio di ciascun anno precedente a quello di erogazione.

Con riferimento al solo personale la cui attività lavorativa è ascrivibile alla Società nel suo complesso (aree cd. di "Corporate": Finance, Marketing,) il parametro dell'EBIT considerato ai fini di calcolo del PDR sarà solo quello di Gruppo.

Gli aventi diritto al PDR sono i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

La valorizzazione dei risultati conseguiti avverrà successivamente all'anno di riferimento e la conseguente corresponsione del PDR avverrà unitamente alla retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Tale importo è inteso in senso onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza, pertanto non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma art. 2120 cc le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

Per il solo anno 2011 si metterà in atto una sperimentazione di questo modello, a partire dalla quantificazione degli obiettivi indicati, l'ammontare totale del premio in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi sarà di 1.200 Euro lordi; nel caso che il modello indicato non dia risultati economici soddisfacenti, le parti si incontreranno per definire una corresponsione economica in cifra fissa (Una Tantum), *avente a riferimento quanto erogato nel 2010.*

Successivamente, sulla base delle prospettive generali e degli obiettivi del budget, saranno definiti gli importi del premio totale di riferimento per il 2012 e per il 2013 in apposito incontro nazionale con l'intendimento comune delle parti di poter raggiungere valori crescenti anno su anno.

Efficienza e risparmio energetico

La Società conferma tra le proprie missioni aziendali la ricerca della massima efficienza e risparmio energetico, assieme all'uso appropriato e razionale di tutte le risorse.

Handwritten initials and scribbles in blue ink on the left margin.

Handwritten blue scribble on the right margin.

Handwritten blue scribble on the right margin.

Handwritten blue scribble on the right margin.

Multiple handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Handwritten blue initials on the right margin.

Sapa profili intende continuare a perseguire questo obiettivo anche con la collaborazione attiva dei lavoratori.

Nel corso dell'anno 2011 anche con il supporto delle Segreterie Nazionali e Territoriali delle OO.SS. le parti si impegnano a valutare una norma aziendale finalizzata al contenimento degli sprechi di tutte le materie prime e delle fonti energetiche utilizzate (elettricità, gas, acqua, materiali per la produzione, ecc.), assieme alla riduzione dei vari tipi di residui e/o rifiuti delle attività produttive, alla loro separazione, con l'obiettivo del possibile riutilizzo o riciclaggio.

L'Azienda a fronte dell'introduzione di questa norma, valuterà l'attivazione di un meccanismo di verifica degli effettivi benefici e quindi un eventuale inserimento come parametro nei futuri PDR.

Decorrenza e durata

Il presente testo contrattuale, discusso ed approvato, dopo i precedenti accordi stralcio per il 2009 e 2010, sarà in vigore dal 01/01/2011 fino al 31/12/2013.

Per la FIOM-CGIL Nazionale

Per la FIM-CISL Nazionale

Per la UILM-UIL Nazionale

Per le Segreterie FIM-CISL, FIOM-CIGIL, UILM-UIL Territoriali

Per le RSU Sapa Profili S.r.l.

Per Sapa Profili S.r.l.

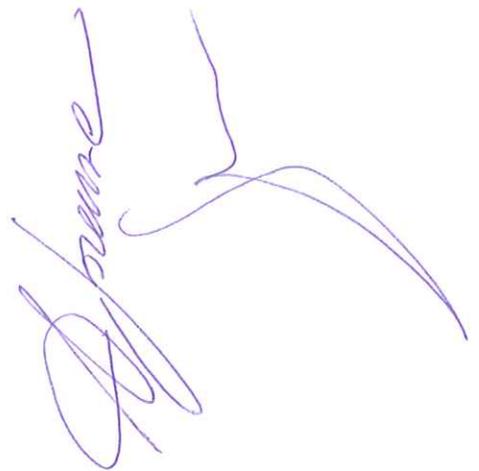
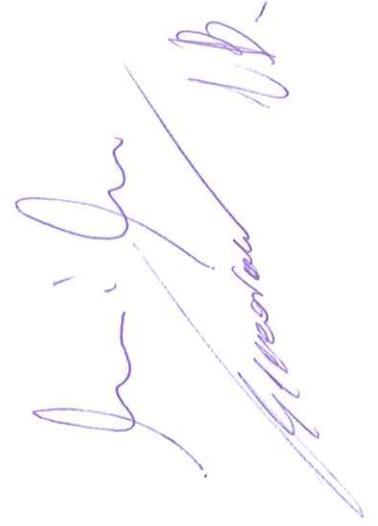
Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Sapa Profili S.r.l.' and several illegible signatures.

Fossanova, 10 maggio 2011

Handwritten signatures in black and blue ink, including the name 'Bensanti' and several illegible signatures.

Accordo 10-05-2011 PDR SAPA 2011 - 2013 (allegato 1)

INDICATORE	OBIETTIVO				PAYOUT		
%PAYOUT		0%	100%	200%			
	PESO	MIN	MED	MAX	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
Ebit % (Fos+Fel+Blz)	15%	0%	6%	9%			
EBIT% stab	40%	0%	6%	9%			
%PAYOUT		60%	100%	150%			
	PESO	MIN	MED	MAX	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
NPPM (+-3%)	35%	xxxx	xxxx	xxxx			
TRR	10%	4	3	2			
PAYOUT TOTALE					ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013

Sapa Profili
ACCORDO DEL 10-05-2011(allegato 2)

SPERIMENTAZIONE PREMIO DI RISULTATO 2011

Per quanto riguarda la gestione della sperimentazione del premio di risultato valida per il solo anno 2011 le Parti convengono che, indicativamente entro ottobre – novembre 2011, periodo in cui dovrebbe svolgersi il previsto incontro di verifica sulla situazione e le prospettive aziendali, si esaminerà anche l'andamento degli indicatori del premio di risultato.

A questo proposito, pur essendo confermato che l'obiettivo di EBIT a cui l'Azienda vuole tendere già da quest'anno e poi in quelli successivi è del 6%, per la sperimentazione dell'anno 2011 le OO.SS. ritengono l'obiettivo di EBIT troppo alto e richiedono espressamente che esso sia abbassato al 3%.

Al fine di non vanificare il lavoro sin qui svolto si concorda che nella verifica prevista si analizzerà l'andamento del PDR 2011 con particolare riferimento a questo indicatore.

Fossanova, 19-05-2010

