

BOZZA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno mercoledì 5 febbraio 2003 si sono incontrate la Banksiel S.p.A., le RSU di Banksiel e la Fim e Fiom di Milano e Padova.

Premesso che:

- con il verbale di accordo del 29 aprile 1998 e successivi, le parti avevano adeguato il sistema di incentivi denominato "Premio di Risultato" finalizzato a perseguire il miglioramento della competitività aziendale attraverso incrementi di redditività e produttività valorizzando, nel contempo, il contributo del personale al miglioramento dell'efficienza aziendale;
- in questo ambito ed in coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993 in merito alla necessaria correlazione dei contenuti variabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, ed in attuazione a quanto stabilito dall'art. 9, Disciplina generale - Sezione terza del vigente CCNL dell'industria metalmeccanica, le parti hanno convenuto quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO

Si definisce un "Premio di Risultato" relativo agli esercizi degli anni 2002, 2003 e 2004 e rispettive erogazioni nel giugno 2003, 2004 e 2005, la cui entità, per la quota variabile, sarà commisurata agli andamenti di redditività e produttività sui singoli esercizi di bilancio relativi al periodo suddetto (2002 ÷ 2004)

Resta confermata la quota fissa di tale Premio, non correlata ad indicatori di redditività/produttività, già derivante dall'accordo del 25 maggio 1995.

Le parti convengono che, considerata la specifica realtà produttiva ed organizzativa dell'Azienda, gli indicatori che meglio esprimono l'andamento aziendale sotto il profilo

della competitività, anche in relazione agli obiettivi di piano Banksiel, siano la redditività e la produttività così espressi:

- redditività = $\frac{\text{M.O.L.}}{\text{V.P.C.}}$ = MOL %
- produttività = $\frac{\text{V.A.}}{1000}$: AA.PP. = indice

L'indicatore di redditività (MOL %) ha una incidenza del 70% del valore del premio base, mentre l'indicatore di produttività (indice) ha una incidenza del 30% del valore del premio base.

Le parti convengono che per l'intera vigenza del presente accordo il valore del premio base è di € 2.685,57 per il 6° livello contrattuale, riparametrato sulle altre categorie, come di seguito riportato:

<u>Categoria</u>	<u>Premio Base</u>
Q	3.088,40
7	2.996,53
6	2.685,57
5 ^s	2.402,87
5	2.228,00
4	1.979,83

Modalità di calcolo e di erogazione del Premio di Risultato

Nell'Allegato 1, parte integrante del presente accordo, sono riportate le scale con gli indicatori minimi e massimi di redditività del periodo 2002 + 2004 (MOL %) e di produttività (indice) e la corrispondente percentuale di incremento o decremento del premio base correlata ai due indicatori.

Condizioni minime e massime di erogazione:

- condizione di erogazione minima (80% del valore del premio base) se:

$$\text{Redditività} \left[\frac{\text{M.O.L.}}{\text{V.P.C.}} \right] \geq 13,00\%$$

$$\text{Produttività} \left[\frac{\text{V.A.}}{1000} : \text{AA.P.P.} \right] \geq 64,00$$

- condizione di erogazione massima (125% del valore del premio base) se:

$$\text{Redditività} \left[\frac{\text{M.O.L.}}{\text{V.P.C.}} \right] \geq 16,50\%$$

$$\text{Produttività} \left[\frac{\text{V.A.}}{1000} : \text{AA.P.P.} \right] \geq 84,00$$

All'interno dei singoli intervalli di risultato tra la condizione di erogazione minima e massima per entrambi gli indicatori la percentuale di crescita o decrescita è lineare e calcolata in decimali.

- condizione di premio extra (ulteriore + 5% del valore del premio base) se:

$$\text{Redditività} \left[\frac{\text{M.O.L.}}{\text{V.P.C.}} \right] \geq \text{del } 17,00\%$$

$$\text{Produttività} \left[\frac{\text{V.A.}}{1000} : \text{AA.P.P.} \right] \geq 88,00$$

Ad ogni singolo anno di esercizio sarà corrisposto il valore premio derivante dalle quote di premio corrispondenti ai risultati, rispettivamente di redditività (MOL %) e di produttività (indice), vedi esempio "Allegato 1".

Gli elementi che determinano i risultati di redditività e produttività (MOL, V.A., V.P.C. e AA.PP.) sono desunti annualmente dal bilancio aziendale.

Modalità di erogazione

Avrà titolo alla corresponsione del Premio ciascun lavoratore sulla base di tante quote mensili per quanti mesi di effettivo servizio nell'anno di erogazione. Detti ratei, in caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedente alla corresponsione del Premio, verranno calcolati sulla base dei valori erogati l'anno precedente.

A tali fini, sarà considerato mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Le assenze per chiamata o per richiamo alle armi, quelle per aspettativa, nonché quelle non retribuite in generale, determineranno una riduzione del Premio proporzionale alle assenze medesime.

L'importo maturato a titolo di Premio verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Gli importi del Premio di Risultato parte variabile sono comprensivi degli effetti riflessi su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti della retribuzione, e non concorrono alla base di computo del TFR, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 c.c.

In conformità quanto stabilito dall'art. 9, Disciplina Generale – Sezione terza del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Sistema Relazionale

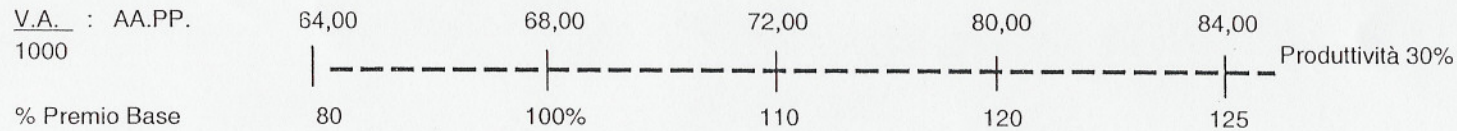
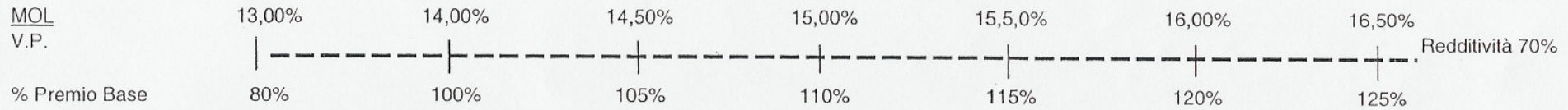
Verranno effettuati fra le Parti, con cadenza di norma quadrimestrale, incontri congiunti per monitorare l'andamento degli indicatori correlati al Premio di Risultato, sulla base dei dati revisionali disponibili.

Qualora intervenissero sostanziali modificazioni organizzative, ovvero si verificassero condizioni economiche e/o gestionali oggi non prevedibili, tali da modificare o incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditività dell'impresa si da comportare oggettive modificazioni nell'impostazione in tutto o in parte dei presupposti e dei parametri che regolano il Premio, nonché dei relativi risultati, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione ed eventualmente definire i provvedimenti o le modifiche del caso.

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione e avrà durata sino a tutto il 31 dicembre 2004; esso continuerà ad essere applicato fino al suo rinnovo, da effettuarsi in conformità alla procedura di cui all'art. 38, Disciplina generale – Sezione terza del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

PREMIO DI RISULTATO



Valore Premio base = 100%

Premio - Redditività = 70% del valore del Premio base

Premio - Produttività = 30% del valore del Premio base

Premio extra +5% al solo superamento del 17,00% dell'indicatore di redditività e dell'indice 88,00 dell'indicatore di produttività

Esempio:

MOL / V.A. = 15,4% → Premio per indicatore redditività = (€ 2.685,57* x 70%) x 114,00% = 2.143,08

V.A. / 1000 : AA.PP. = 73,50 → Premio per indicatore produttività = (€ 2.685,57* x 30%) x 111,87% = 901,30

P.R. Totale = 2.143,08 + 901,30 = 3.044,38 = 113,36% del Premio base

(*) Premio base corrispondente alla 6° categoria