



PREMESSA

Si è svolto in data 25 maggio 1995, presso la Sede di Milano, un incontro tra l'azienda - rappresentata dai sigg. Amici e Bianchi - ed il Coordinamento sindacale Banksiel, presenti i sigg.: Aguzzoli, Alleanza, Astarita, Camerini, Carbone, Iammarino, Mosca, Paccagnella e Turla.

Le parti hanno raggiunto un accordo sulla definizione di un sistema di incentivazione e sulla sua attuazione, attraverso l'introduzione di un Premio di Risultato, per il triennio 1994, 1995, 1996 e sottoscrivono pertanto il presente documento.

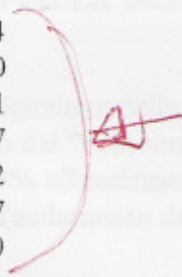
1) CRITERI GENERALI

L'accordo del 22.12.1992 prevede, "l'individuazione di un sistema di incentivazione della risorsa umana correlato a parametri misurabili di redditività e produttività/qualità, secondo formule da individuare di comune accordo".

Conformemente a quanto sopra le parti convengono di introdurre - in sostituzione del Premio di produzione erogato a tutto giugno 1994 - un Premio di risultato, da erogare nel mese di giugno di ogni anno, formato da:

- a) una parte fissa, sostitutiva del preesistente premio di produzione; a partire dal 1.1.1996 una quota di tale parte fissa verrà mensilizzata su tredici mensilità ed erogata a titolo di "superminimo individuale" non assorbibile, riconosciuto anche ai nuovi assunti. Gli importi mensili lordi, che verranno inseriti nel cedolino stipendio come voce separata, saranno i seguenti:

liv.	
Q	102.024
8	86.640
7	69.231
6	50.607
5	36.032
4	38.057
3	35.830



- b) La quota fissa residua, parametrata per livello contrattuale, verrà erogata a partire dal giugno 1996 nei seguenti importi lordi:

liv.	
Q	1.673.684
8	1.673.684
7	1.500.000
6	1.342.105
5	1.231.579
4	1.105.263
3	1.034.211

una parte variabile, correlata alla redditività e alla produttività; il suo importo massimo è correlato al raggiungimento nell'anno precedente degli obiettivi di massimo incremento della redditività/produttività.

L'ammontare dell'importo massimo lordo annuo della parte variabile del premio, parametrato per livello contrattuale, sarà il seguente:

liv.	Importo lordo massimo parte variabile 1995	Importo lordo massimo parte variabile 1996
Q	1.673.684	2.343.158
8	1.673.684	2.343.158
7	1.500.000	2.100.000
6	1.342.105	1.878.947
5	1.231.579	1.742.210
4	1.105.263	1.547.368
3	1.034.211	1.447.895

Transitorio Parte fissa del Premio

Per il 1995 vengono erogati a giugno, quale parte fissa del premio di risultato, gli importi del vecchio premio di produzione.

2) CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA PARTE VARIABILE

Ai fini della erogazione della parte variabile del premio di risultato le parti - coerentemente con quanto previsto dal "Protocollo d'intesa Banksiel" - hanno individuato un indicatore di risultato legato per il 50% all'andamento della produttività rilevata a livello di area omogenea aziendale e per il 50% all'andamento della redditività aziendale.

L'indicatore di redditività aziendale, come già definito nel "Protocollo", è costituito dal rapporto tra Margine Operativo Lordo (MOL) e Valore Aggiunto (VA).

Per quanto attiene la produttività, in attuazione dell'accordo del 22.12.1992, nel corso del 1993 è stato costituito un gruppo di lavoro aziendale per la definizione degli indicatori di misurazione.

I risultati di tale lavoro sono stati sottoposti alla preposta commissione paritetica, che ha approvato cinque indicatori di produttività ed ha definito gli strumenti e le modalità per la loro rilevazione.

I primi dati significativi che scaturiranno dalle rilevazioni avviate, riferiti al secondo semestre 1994 e al 1995, verranno sottoposti alla verifica della commissione e delle parti (OO.SS. e azienda) per una valutazione dell'effettiva rispondenza degli indicatori agli obiettivi prefissati.

 ml'



Sulla base della verifica, le parti potranno modificare gli indicatori o individuarne altri, recependo tali modifiche anche a partire dal Premio 1997.

L'azienda metterà a disposizione della commissione paritetica i dati necessari per la definizione e verifica degli indicatori.

In via transitoria ed in attesa della suddetta verifica degli indicatori di produttività nel corso del secondo semestre 1995, le parti convengono che per il Premio 1995 e per il Premio 1996 l'indicatore di produttività è dato dal Valore Aggiunto procapite (Valore Aggiunto/Anni Persona dell'anno); per Anni Persona (AP) si intende l'organico medio dell'anno.

2.1 Modalità di calcolo ed erogazione

Conformemente a quanto previsto dal "Protocollo Banksiel" e ferma restando l'autonomia decisionale dell'azienda nella fissazione degli obiettivi di redditività e produttività da conseguire, si conviene - ai fini della misurazione delle performance - che, sia per l'indicatore di redditività aziendale che per gli indicatori di produttività, verranno annualmente definiti, entro il primo trimestre, un valore minimo ed un valore massimo di riferimento.

La differenza tra il minimo ed il massimo di ciascuna indicatore verrà divisa in intervalli, ad ognuno dei quali verrà associato un indice di performance tra 0 e 1.

Ad ogni indice di performance verranno quindi associati crescenti valori di maturazione della parte variabile del premio di risultato.

Per il calcolo dell'indicatore di risultato complessivo, l'indicatore di produttività aziendale transitorio (o, a regime, il singolo indicatore di produttività di area aziendale omogenea) verrà combinato con l'indicatore di redditività aziendale, assegnando un peso del 50% a ciascuno dei due indicatori.

I valori consuntivi di VA, MOL e AP verranno desunti dalle tavole di bilancio aziendali, opportunamente riclassificate secondo i criteri gestionali.

L'azienda si impegna a fornire trimestralmente i valori pre-consuntivi di VA, MOL e AP.

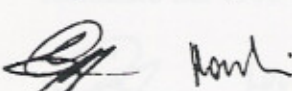
Il premio verrà erogato a ciascun lavoratore sulla base di tante quote mensili per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di erogazione, considerandosi mese intero le frazioni di mese superiore ai 15 giorni: le assenze per chiamata o per richiamo alle armi, quelle per astensione facoltativa post partum, nonché quelle non retribuite in generale, determineranno una riduzione del premio proporzionale alle assenze medesime.

I lavoratori riceveranno il Premio sulla base del livello contrattuale di appartenenza alla data di erogazione del Premio stesso.

Le parti si danno atto che l'importo del premio di risultato è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta e, per la quota correlata a redditività/produttività, altresì sul TFR, e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo, e per le maggiori prestazioni del personale inquadrato nella 7 categoria.

3) ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Premesso quanto sopra e visto lo stato di avanzamento del progetto di costruzione del sistema di incentivazione, si ritiene di dare attuazione graduale allo stesso nell'ambito del triennio 1994-1996, come di seguito descritto.



A partire dal 1997, ferma restando la validità del sistema e degli indicatori di redditività e produttività concordati, le parti si impegnano ad affinare i meccanismi di calcolo, basandoli anche sulle serie storiche che inizieranno ad essere a disposizione in misura significativa.

3.1 Premio di Risultato 1994

La parte fissa del premio è già stata erogata a giugno 1994 nella forma del preesistente premio di produzione.

La parte variabile dovrebbe essere erogata in base ai miglioramenti ottenuti nel 1993.

Essendo il 1993 il primo esercizio completo dell'azienda e non avendo pertanto elementi di confronto precedenti, si conviene di erogare una cifra fissa.

Pertanto al personale in forza alla data del presente accordo verranno erogati unitamente allo stipendio di giugno 1995, quale arretrato per l'anno 1994, i seguenti importi lordi parametrati per livello contrattuale, prendendo come riferimento in questo caso il livello contrattuale di appartenenza alla data del 31.12.1994:

liv.

Q	669.474
8	669.474
7	600.000
6	536.842
5	492.632
4	442.105
3	413.684

3.2 Premio di Risultato 1995

La parte variabile del Premio, negli importi lordi annui sopra definiti per ogni livello contrattuale, verrà erogata sulla base dei seguenti indicatori:

- redditività = MOL/VA 1994 vs. 1993; misura il miglioramento dell' indicatore MOL/VA realizzato nel 1994 rispetto al 1993;
- produttività = $VA/Organico$ Medio 1994 vs. 1993; misura il miglioramento del Valore Aggiunto pro-capite realizzato nel 1994 rispetto al 1993.

Gli indicatori obiettivo 1994 vengono desunti dall'ultimo preconsuntivo aziendale 1994.

In Allegato 1 sono riportati i valori di riferimento, gli intervalli di performance e le correlate percentuali di maturazione della parte variabile del premio.

3.3 Premio di risultato 1996

La parte variabile del Premio, negli importi lordi annui sopra definiti per ogni livello contrattuale, verrà erogata sulla base dei seguenti indicatori:

- redditività = MOL/VA 1995 vs. 1994; misura il miglioramento dell' indicatore MOL/VA realizzato nel 1995 rispetto al 1994;

 *lowl.*




produttività = VA/Organico Medio 1995 vs. 1994; misura il miglioramento del Valore Aggiunto pro-capite realizzato nel 1995 rispetto al 1994.

Gli indicatori obiettivo 1995 vengono desunti dal budget aziendale 1995.

In Allegato 2 sono riportati i valori di riferimento, gli intervalli di performance e le correlate percentuali di maturazione della parte variabile del premio.

[Handwritten signature]

I. Biondi

VA 1.100
ORGANICO
PERSONA

[Handwritten signature]

IN PARTICOLARE VIENE MISURATO L'ANDAMENTO DEI DUE INDICATORI NEL 1994 RISPETTO AL 1993

I VALORI OBIETTIVO 1994 SONO DESUNTI DALLA TABELLA DEL BUDGET AZIENDALE

I VALORI CONSUNTIVI 1994 SONO DESUNTI DALLE TAVOLE DI BILANCIO

INDICAT	1993	1994
INDICAT. RENDITIV.	97,6	129,6

INDICAT	1993	1994
INDICAT. PRODUTT.	91,4	97,2

VENGONO DEFINITI I SEGUENTI INTERVALLI DI PERFORMANCE, ENTRO I QUALI EROGARE PERCENTUALI CRESCENTI DEL PREMIO:

INDICAT. RENDITIV.	0	20%	40%	60%	80%	100%
	97,6	108,2	113,8	121,8	129,6	

INDICAT. PRODUTT.	0	20%	40%	60%	80%	100%
	91,4	91,9	94,4	95,9	97,2	

AL FINE DELL'EROGAZIONE DEL PREMIO, I VALORI EFFETTIVI CONSUNTIVI 1994 SARANNO DESUNTI DALLE TAVOLE DI BILANCIO

IL PREMIO È PAGATO, IN CIASCUN INTERVALLO, PER VALORI DELL'INDICATORE SUPERIORI ALL'ESTREMO INFERIORE DELLA SCELTA MA FINO AI VALORI MASSIMI 129,6 E 97,2, CHE COMPLETANO IL 100% DEL PREMIO

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

IL PREMIO DI RISULTATO 1995 VIENE EROGATO:

PER IL 50% SULLA BASE DELL'INDICATORE
DI REDDITIVITA'

$$\frac{\text{MOL}}{\text{VA}} \times 1000$$

PER IL 50% SULLA BASE DELL'INDICATORE
DI PRODUTTIVITA'

$$\frac{\text{VA}}{\text{ANNI}} \times 1000$$

PERSONA

IN PARTICOLARE VIENE MISURATO L'ANDAMENTO DEI DUE INDICATORI NEL
1994 RISPETTO AL 1993

I VALORI OBIETTIVO 1994 SONO DEFINITI SULLA BASE DELL'ULTIMO PRE-
CONSUNTIVO AZIENDALE

I VALORI CONSUNTIVI 1993 SONO DESUNTI DALLE TAVOLE DI BILANCIO

REDDITIV.	1993	1994
MOL	5,8	8,4
VA	59,4	64,7
INDICAT.	97,6	129,8

PRODUTT.	1993	1994
VA	59,4	64,7
A/PERS.	649,7	665,4
INDICAT.	91,4	97,2

VENGONO DEFINITI I SEGUENTI INTERVALLI DI PERFORMANCE, ENTRO I QUALI
EROGARE PERCENTUALI CRESCENTI DEL PREMIO:

INDICAT. REDDITIV.	0	20%	40%	60%	80%	100%
	97,6	105,6	113,6	121,6	129,6	

INDICAT. PRODUTT.	0	20%	40%	60%	80%	100%
	91,4	92,9	94,4	95,9	97,2	

AI FINI DELL'EROGAZIONE DEL PREMIO, I VALORI EFFETTIVI CONSUNTIVI 1994
SARANNO DESUNTI DALLE TAVOLE DI BILANCIO

Il Premio è erogato, in ciascun intervallo, per valori dell'indicatore superiori all'estremo inferiore
dello stesso (fatto salvo i valori massimi 129,6 e 97,2, che comportano il 100% del premio)

IL PREMIO DI RISULTATO 1996 VIENE EROGATO:

PER IL 50% SULLA BASE DELL'INDICATORE
DI REDDITIVITA'

$$\frac{\text{MOL}}{\text{VA}} \times 1000$$

PER IL 50% SULLA BASE DELL'INDICATORE
DI PRODUTTIVITA'

$$\frac{\text{VA}}{\text{ANNI}} \times 1000$$

PERSONA

IN PARTICOLARE VIENE MISURATO L'ANDAMENTO DEI DUE INDICATORI NEL
1995 RISPETTO AL 1994

I VALORI OBIETTIVO 1995 SONO DEFINITI SULLA BASE DEL BUDGET 1995

I VALORI CONSUNTIVI 1994 SONO DESUNTI DALLE TAVOLE DI BILANCIO

REDDITIV	1994	1995
MOL	9,2	11,1
VA	65,7	72
INDICAT.	140,03	154,17

PRODUTT.	1994	1995
VA	65,7	72
A/PERS.	663,7	678,8
INDICAT.	98,99	106,07

VENGONO DEFINITI I SEGUENTI INTERVALLI DI PERFORMANCE, ENTRO I QUALI
EROGARE PERCENTUALI CRESCENTI DEL PREMIO:

INDICAT. REDDITIV.	0	25%	50%	70%	80%	90%	100%
	140	141,4	142,7	147	150,5	154	

INDICAT. PRODUTT.	0	25%	50%	70%	80%	90%	100%
	99	99,7	100,4	102,5	104,25	106	

AI FINI DELL'EROGAZIONE DEL PREMIO, I VALORI EFFETTIVI CONSUNTIVI 1995
SARANNO DESUNTI DALLE TAVOLE DI BILANCIO

Il Premio è erogato, in ciascun intervallo, per valori dell'indicatore superiori all'estremo inferiore
dello stesso (fatto salvo i valori massimi 154 e 106, che comportano il 100% del premio)

RA *hawi*

[Signature]
AG