

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25/07/2016 si sono incontrati a

- la Società Trafileria Ceruti S.p.A. nella persona del suo legale rappresentante sig. Ceruti Claudio

e

-i rappresentanti sindacali - RSU interna -: Sigg. Magni Luca e Spada Felice

-il rappresentante del Sindacato Europeo Intercategoriale (SEI) sig. Damiano Leta

per la stesura del presente Contratto Aziendale sindacale per la regolamentazione del premio di risultato per l'anno 2016/2017. Il presente accordo entra in vigore a far data dal 01/07/2016. Le parti concordano di determinare la durata del presente accordo sindacale aziendale sino al 30/06/2017 in via sperimentale dopo di che le parti si incontreranno per valutare insieme i risultati della prima applicazione. In ogni caso, entro il 31 luglio di ogni anno le parti si incontreranno per definire i valori di budget per l'anno successivo.

### Premio di risultato

Il Premio di Risultato:

- è finalizzato a incentivare e premiare comportamenti e prestazioni utili al miglioramento della produttività aziendale mediante il coinvolgimento diretto dei lavoratori ai risultati derivanti dal loro apporto lavorativo;
- è collegato ai risultati conseguiti ed alimentato dalle risorse generate da tale miglioramento;
- è quindi compatibile con l'andamento economico e generale dell'impresa.

L'incremento del fatturato, della produzione e qualità aziendale, nonché la riduzione dell'assenteismo è intento comune delle Parti. Il premio è correlato al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle performances aziendali. Costituisce quindi uno strumento privilegiato di riconoscimento del contributo apportato dai lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali. Gli obiettivi e i programmi di miglioramento del fatturato, produzione e qualità relativi al Premio di Risultato nonché la riduzione dell'assenteismo sono concordati tra le parti.

Il Premio sarà erogato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti al 30 giugno di ogni anno e verrà erogato con la retribuzione del mese di ottobre 2017.

### 1. STRUTTURA

A. DETERMINAZIONE Il Premio di Risultato è determinato, oltreché da un incremento della produzione e qualità, da un miglioramento dell'andamento economico dell'impresa e dalla riduzione del tasso di assenteismo.

B. PARAMETRI L'articolazione dei parametri è la seguente:  
**PRODUTTIVITÀ – ECONOMICITÀ ED EFFICIENZA**

C. MONITORAGGIO L'esigenza di un monitoraggio attento e puntuale sull'andamento dei parametri è condivisa dalle parti e sarà attuata mensilmente con strumenti informatici adeguati e dalla collaborazione diretta con il Direttore Amministrativo e i Consiglieri di Amministrazione.

**D. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE** Verrà garantita dall'azienda un'adeguata informazione (con consegna scritta all'RSU di una copia dei dati di riferimento) a tutto il personale sui contenuti e sui meccanismi di funzionamento del Premio di Risultato al fine di assicurare la trasparenza e la corretta comprensione dell'istituto.

**Incontri di verifica:** potranno essere effettuati incontri di verifica una volta ogni 3 mesi tra Azienda e RSU e una volta l'anno tra tutte le parti firmatarie dell'accordo. A fronte di eventi eccezionali e/o straordinari a livello dell'intero settore e/o della Società, le Parti si ritroveranno per ridiscutere i necessari adattamenti.

**E. RISERVATEZZA** Le Parti condividono l'importanza sostanziale del fattore riservatezza per una corretta definizione e gestione nel tempo del Premio di Risultato. Le Organizzazioni Sindacali e i Rappresentanti Aziendali, ad ogni livello contrattuale, si impegnano pertanto a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dall'Azienda durante le fasi di negoziazione e le successive verifiche.

## 2. CRITERI DI EROGAZIONE

I Dirigenti sono esclusi dall'erogazione del premio di risultato. Ai dipendenti licenziati o dimessi nel corso dell'anno e ai lavoratori assunti verrà erogato un premio di risultato in proporzione ai mesi lavorati ma a patto che vi siano le condizioni per il riconoscimento con raggiungimento o superamento dei parametri previsti. Ai lavoratori part-time, il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione alla ridotta prestazione. Per la loro particolare natura gli importi del Premio di Risultato non costituiscono base di calcolo per alcun istituto contrattuale e/o legislativo (come ad esempio il Trattamento di Fine Rapporto), né possono consolidarsi in nessuna forma quale ulteriore elemento costitutivo della retribuzione base.

### 3. PARTE ECONOMICA

Valore del premio:

il premio verrà riconosciuto in base al livello di appartenenza, parametrato alle retribuzioni base del CCNL Aziende dell'Industria Metalmeccanica vigenti al 30/06/2016 e non sarà soggetto a rivalutazione alcuna. Il valore del premio viene stabilito secondo la seguente tabella:

Tabella 1

LIVELLI=Parametri da CCNL	Premio risultato Annuale
---------------------------	--------------------------

1° livello = 100	1.297,81
2° livello = 117	1.432,58
3° livello = 138	1.588,63
3°S livello = 146	1.622,96
4° livello = 146	1.657,28
5° livello = 160	1.774,89
Livello sup. = 177	1.902,42
6° livello = 190	2.040,98
7° livello = 210	2.278,56
8Q° livello = 220	2.333,17

## A. PREMIO DI RISULTATO

Annualmente verrà calcolato e riconosciuto a consuntivo un premio variabile le cui quote spetteranno in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti e dei parametri elencati al successivo punto 4 (Produzione / Economicità ed Efficienza). Il valore minimo non potrà mai essere inferiore a zero.

**CAMPO DI VARIABILITÀ** – L'importo lordo da erogare varia in funzione del raggiungimento degli obiettivi di seguito elencati al punto 4.

### **4. PARAMETRI DI RIFERIMENTO**

-Di seguito vengono elencati gli obiettivi e i parametri utilizzati per la definizione del

### **PREMIO DI RISULTATO - PdR**

Il premio PdR è riconosciuto al raggiungimento (o superamento) di alcuni obiettivi e viene calcolato in base a tre parametri specifici: il primo finalizzato alla partecipazione di tutti lavoratori ai risultati aziendali e orientato ad incrementare direttamente la produzione; il secondo ed il terzo sono parametri di assegnazione di una quota individuale del premio finalizzati ad incentivare una maggiore efficienza produttiva e qualitativa, nonché una sempre maggiore sensibilità in tema di riduzione dell'assenteismo, in considerazione che un'adeguata partecipazione attiva al lavoro di squadra ed un ambiente sicuro stimolino indirettamente ma significativamente una maggiore e migliore produzione e, di conseguenza, migliori risultati aziendali che si tramutano in premio per tutti.

### **OBIETTIVI E PARAMETRIZZAZIONE E PONDERAZIONE DEL PdR**

Di seguito vengono stabiliti i tre parametri ed il loro peso (incidenza), nonché gli obiettivi di riferimento per l'assegnazione della quota variabile del Premio di Risultato denominata PdR:

#### **1. PRODUZIONE**

La produzione è rappresentata dal tonnellaggio del prodotto mensilmente venduto/pronto alla spedizione con base di riferimento la produzione del periodo luglio 2015 – giugno 2016. Gli obiettivi saranno misurati

mensilmente ed esposti in bacheca. Entro il 15 dicembre di ogni anno le parti si incontreranno al fine di commentare i risultati dell'anno (solare) e di condividere il budget per l'anno successivo. Questo parametro peserà per il 30% del premio totale evidenziato nella Tabella 1:

TABELLA 2.

INDICATORE	VALORI DI RIFERIMENTO	
TONNELLATE VENDUTE	PERIODO	MEDIA MENSILE DEL "FINITO" 2015-2016 (Kg.)
DATI SENSIBILI	Luglio	
	Agosto	
	Settembre	
	Ottobre	
	Novembre	
	Dicembre	
	Gennaio	
	Febbraio	
	Marzo	
	Aprile	
	Maggio	
	Giugno	
Totale		

Il premio sarà erogato al raggiungimento o superamento dei valori qui stabiliti secondo le seguenti proporzioni:

Tabella 3.

Incremento % Tonnellaggio Totale	% premio
<3%	0%
>3%<6%	30%
>6%<10%	60%
>10%	100%

## 2. ECONOMICITA' - EFFICIENZA

Questo parametro si prefigge il raggiungimento di obiettivi di economicità ed efficienza produttiva, esso prescinde da qualsiasi altra valutazione non puramente economica.

Si tratta di migliorare le performance soprattutto in relazione al servizio al Cliente. Stante l'esasperata concorrenza sui prezzi è solo una elevata qualità offerta al Cliente in termini di precisione e puntualità di

consegna che può fare la differenza e renderci competitivi. Per questo viene previsto che un altro 25% del PdR sia legato ad una sensibile riduzione dei resi e del loro costo misurato dal Valore dell'Accredito al Cliente. Viene escluso il caso di reso per colpa del nostro fornitore di tubo che non sia stato possibile rilevare in anticipo: i c.d. "difetti occulti".

La tabella dei difetti da ridurre è la seguente:

Tabella 4.

ERRORE DI PRODUZIONE	2013	2014	2015	Media
DIFETTI SUPERFICIALI				
TOLLERANZA				
RETTILINEARITÀ E OVALIZZAZIONE				
LUNGHEZZA/PESO				
TRASPORTI				
CARATTERISTICHE MECCANICHE				
T.TERMICI / ANALISI CHIMICA				
<b>TOTALE</b>				

DATI SENSIBILI

Il premio sarà erogato al raggiungimento o superamento dei valori qui stabiliti secondo le seguenti proporzioni:

Tabella 5.

Totale	% premio
>130.000	0%
>0=130.000<110.000	20%
>0=110.000<90.000	60%
<0=90.000	100%

### 3. RIDUZIONE DELL'ASSENTEISMO

Questo parametro si prefigge il raggiungimento di obiettivi di economicità ed efficienza produttiva, esso prescinde da qualsiasi altra valutazione non puramente economica.

Il parametro sarà calcolato mensilmente e comunicato dallo Studio Paghe basandosi su dati effettivi, reali e facilmente verificabili delle presenze al lavoro. Nessuna assenza per malattia sarà da considerarsi esclusa in quanto il premio è riferito a parametri produttivi a cui l'assenza impedisce di partecipare gravando il lavoro su altri colleghi e rendendo la produzione non correttamente programmabile con grave danno ai tempi di consegna al Cliente e sensibile riduzione della produttività.

Il presente parametro pesa per il 45% del valore del premio complessivo di cui alla Tabella 1 ed il parametro di riferimento per ottenere l'erogazione di questa quota di premio è il seguente:

ANNO	Ore annue di assenza per malattia totali
2013	1.424,00

2014	2.344,00
2015	2.656,00

In conseguenza il premio sarà riconosciuto per assenze fino a due giorni, dal terzo giorno compreso il premio non sarà calcolato per il mese di riferimento. Restano escluse le maternità e gli infortuni le ferie e i permessi concordati e i permessi legge 104/92.

Il premio verrà erogato secondo la seguente tabella:

Tabella 6.

Totale ore malattia annue	% premio
>2.000,00	0%
=2.000,00>1.700,00	20%
=1.700,00>1.400,00	50%
<=1.400,00	100%

#### RIEPILOGO DELLE MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PREMIO PdR2

La ripartizione che determina la ponderazione del valore finale della quota del premio PdR al raggiungimento degli obiettivi è stabilita nella tabella seguente:

TABELLA 3.

Attribuzione premio annuale aziendale suddiviso per livello		Attribuzione individuale massima		
Livello (Operai e Impiegati)	Premio di risultato (A)	Incidenza Tonnellate Vendute (B=Ax30%)	Incidenza Riduzione del Costo Errori di produzione (C=Ax30%)	Incidenza Riduzione Assenteismo (D=Ax40%)
		30%	25%	45%
1° livello = 100	1.297,81	389,34	324,45	584,01
2° livello = 117	1.432,58	429,77	358,15	644,66
3° livello = 138	1.588,63	476,59	397,16	714,88
3°S livello = 146	1.622,96	486,89	405,74	730,33
4° livello = 146	1.657,28	497,18	414,32	745,78
5° livello = 160	1.774,89	532,47	443,72	798,70
Livello sup. = 177	1.902,42	570,73	475,61	856,09

6° livello = 190	2.040,98	612,29	510,25	918,44
7° livello = 210	2.278,56	683,57	569,64	1.025,35
8Q° livello = 220	2.333,17	699,95	583,29	1.049,93

Il premio non sarà erogato in presenza di una sospensione disciplinare.

In caso di grave crisi con riduzione del fatturato oltre il 10% il premio potrà essere sospeso anche nelle parti non legate al tonnellaggio.

Il premio potrà essere convertito in natura su volontà espressa dal lavoratore qualora venga attivato un programma di welfare aziendale.

Le parti concordano sulla necessità di creare programmi di formazione anche per l'uso di macchinari diversi.

Le Parti si danno atto e confermano che gli importi erogati dall'azienda in relazione al Premio di Risultato composto dagli elementi indicati, nonché relativamente alla contrattazione applicata in azienda sono congruenti ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva attualmente del 10% in quanto connessi a incrementi di produttività e/o efficienza come previsto dalla Legge 28/12/2015 n. 208.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto.

Per l'azienda

Per la RSU



Sindacato Europeo  
Intercategoriale