

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Addì, 10 ottobre 2016, presso l'Unità Operativa di Grantorto (PD) Via C. Alberto n.26 di SMURFIT KAPPA ITALIA S.p.A., si sono incontrati la Direzione Aziendale, rappresentata dal Sig. Christian ZECHEL e la RSU dello stabilimento di Grantorto in persona dei Sigg. Cristiano FABRIS e Alessandro Pietro VALENTI, e il Sig. Fabio NIGRI della FISTEL-CISL Padova-Rovigo.

Premesso che:

- la Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità) anche in riferimento alle modifiche da questa apportate all'art. 51 del DPR n. 917/1986, prevede importanti novità in materia di detassazione dei premi di risultato e di incentivo all'utilizzo di strumenti di welfare aziendale;
- le Parti sono interessate a valutare le opportunità offerte dall'implementazione di un sistema di remunerazione alternativo e integrativo alla normale retribuzione monetaria;

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue.

1) Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo e ne costituiscono il necessario presupposto logico.

2) Premio di Risultato

Le parti conformemente a quanto previsto dal C.c.n.l. dell'Industria della Carta e Cartone, art. 14, Parte Prima - Norme Generali, Sezione Seconda, e ai sensi della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità) richiamata in premessa, convengono di istituire un premio di risultato legato al miglioramento dei risultati di produttività, redditività, qualità e sicurezza relativamente alla gestione dell'anno 2016-2017-2018, la cui erogazione avverrà con la retribuzione del mese di febbraio (1^ tranche) e maggio (2^ tranche) a partire dall'anno 2017.

Il massimo premio erogabile non potrà comunque essere superiore a 2.390 euro.

3) Indicatori

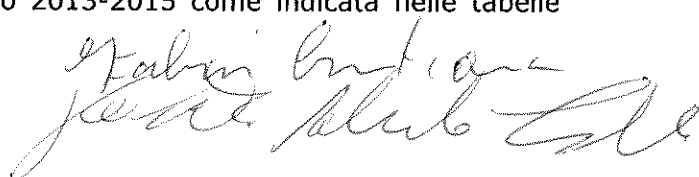
L'ammontare del Premio di Risultato sarà determinato dall'andamento dei seguenti indicatori:

- 1) redditività dell'Impresa misurata come % Ebitda sulle vendite;
- 2) produttività netta ondulatori (velocità in mq/ora apertura);
- 3) scarto come % di tonnellate di scarto prodotto sulle tonnellate di carta in input.

Ogni indicatore avrà un peso diverso nel determinare il valore economico del Premio di Risultato, e precisamente:

- per il 50% la redditività;
- per il 30% la produttività dell'ondulatore;
- per il 20% lo scarto.

Per gli indicatori si considererà la media del triennio 2013-2015 come indicata nelle tabelle allegare **(All.1)**



4) Collegamento alla partecipazione

Viene inserito il collegamento alla partecipazione secondo la tabella di seguito costruita, per la quale il premio viene ridotto a coloro che hanno maggior livello di assenteismo, e quanto decurtato viene redistribuito a coloro che hanno maturato 0 assenza nel corso dell'anno. Si considerano 80 ore la soglia di assenza entro la quale verrà erogato il 100% del premio maturato.

Restano esclusi dal collegamento alla partecipazione i seguenti casi: ricovero ospedaliero.

ore assenza	fino a 80	80 - 120	Oltre 120
% riduzione del premio	0	-10%	-15%

6) Trattamento fiscale

Le Parti convengono che il premio di risultato di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'Azienda, ed è correlato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata, mediante imposta sostitutiva del 10% di cui agli articoli 182 e ss della Legge n. 208/2015 o di eventuali modificazioni che dovessero intervenire in seguito alla firma del presente accordo.

A tale proposito si stabilisce quale riferimento per la verifica degli incrementi richiesti dalla normativa i risultati del triennio 2013-2015.

	Valori di riferimento
Indice di redditività	6,2 %
Produttività	25626 mq/ora
Scarto	5,53 %

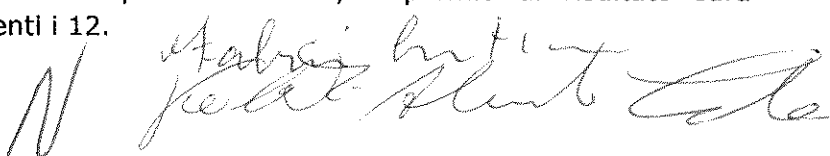
7) Maturazione e onnicomprensività

Il premio di risultato spetta ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che risultino in forza alla data di erogazione del premio. Nulla sarà corrisposto a coloro che cessano la propria attività durante l'anno, ad eccezione del personale che cessa la propria attività per pensionamento. In questo caso il premio sarà erogato pro-quota a mesi di servizio.

L'importo del premio viene riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base alla percentuale di part-time prevista dal contratto.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno di competenza, ovvero nel corso del 2016, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Relativamente ai dipendenti in forza a tempo determinato, il premio di risultato sarà corrisposto pro-quota per i mesi eccedenti i 12.

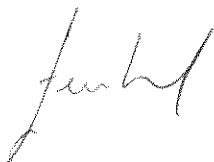


Nel caso il contratto a tempo determinato evolvesse in un contratto a tempo indeterminato, ai fini del conteggio del premio di risultato sarà considerato il periodo non ancora liquidato ai dipendenti. Esempio: contratto a tempo determinato settembre 2016-giugno 2017, trasformato in contratto a tempo indeterminato da luglio 2017: ai fini del conteggio del premio verrà considerato il periodo a partire da gennaio 2017.

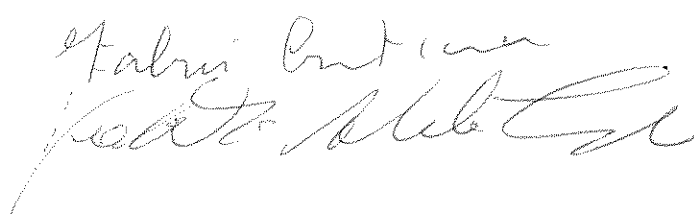
Tale premio non si consolida né di anno in anno né alla scadenza del presente accordo; l'importo del premio spettante in ragione annua è complessivo e onnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione; pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto


La Direzione



La R.S.U.



FISTEL CISL Padova - Rovigo



All.1

PARAMETRI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO

Redditività

	2013	2014	2015	Media
% EBITDA	1,40%	8,20%	9,00%	6,20%

Ondulatore

	2013	2014	2015	Media
Mq. netti/Ore Apertura	24.740	26.579	26.058	25.792

Scarto

	2013	2014	2015	Media
% scarto su ton. Carta in input	5,70%	5,30%	5,60%	5,53%

N *Fabrizio Cantone*
Fabrizio Cantone

Fabrizio

REDDITIVITA'
2016-2018

% Ebitda su vendite	Inf 3	3-3,5	3,5-4,0	4,0-4,5	4,5-5,0	5,0-5,5	5,5-6,0	6,0-6,5	6,5-7,0	7,0-7,5	Oltre 7,5
erogazione Euro	0	685	770	857	869	879	930	980	1.060	1.140	1.220

ONDULATORE Misuratore mq Net/ora apertura
2016-2018

mq/ora apertura	Inf. 23.590	sup. 23.590	sup. 23.890	sup. 24.190	sup. 24.490	sup. 24.790	sup. 25.090	sup. 25.390	sup. 25.690	sup. 25.990	sup. 26.290	sup. 26.590
erogazione Euro	0	440	455	470	485	500	515	530	545	600	650	700

SCARTO 2016/2018

Scarto	sup 6,0	6,0-5,8	5,8-5,6	5,6-5,4	5,4-5,2	5,2-5,00	5,0-4,8	4,8-4,6
Erogazione Euro	0	275	325	345	365	400	435	470

fenh

W
di Fabiano Confucio
per la

Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale 07034140157
Tipologia Soggetto Azienda

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 10/10/2016
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di Validità Da (Anno): 2016
A (Anno): 2018
DTL: Padova

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori: 34

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: 2390,00
Anno: 2016

Sezione 5 – Obiettivi

Produttività	X	Redditività	X
Qualità	X	Efficienza	X
Innovazione			

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio X
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione X
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smartworking)
- 11) Modifiche ai regimi di orario

12) rapporto costi effettivi/costi previsti	
13) Riduzione assenteismo	X
14) n. brevetti depositati	
15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
16) Riduzione dei consumi energetici	
17) Riduzione numero infortuni	
18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	
19) Riduzione tempi di commessa	
20) Ristorni	
21) Altro (indicare)	X
Altro Dettaglio	produttività

Sezione 7 - Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale	NO
Piano di partecipazione	NO

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa	NO
--	----

Totale Lavoratori

Valore annuo medio pro-capite (€)

Sezione 9 - Contratto

File contratto	Accordo Pdr Grantorto 2016-2018.pdf
----------------	-------------------------------------

Sezione 10 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda SMURFIT KAPPA ITALIA SPA dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL Padova è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Sezione 11 - Dati di Invio

Codice Modulo:	20161104100454532
Data Invio:	04/11/2016

**Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato
(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)**

Sezione 1 – Datore di lavoro

Codice Fiscale *

07034140157

Sezione 2 – Contratto collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto*

10/10/16

Tipologia

Contratto*

Aziendale

Territoriale

Periodo di Validità

Da (Anno)*¹:

2016

A (Anno)*¹:

2018

DTL *

PADOVA

Sezione 3 – Beneficiari

Totale lavoratori *

34

Sezione 4 – Premio di risultato

Stima del valore annuo medio pro-capite del premio (€) *

2390,00

Sezione 5 – Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

Produttività

Redditività

Qualità

Efficienza

Innovazione

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa

20) Altro
(Indicare)

PRODUTTIVITA'

Sezione 7 – Ulteriori misure

Il contratto prevede:

Si

No

Welfare aziendale*

Si

No

Partecipazione lavoratori*

* Obbligatorio

¹ Anno minimo valido: 2015

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Si No Partecipazione agli utili dell'impresa*

Totale lavoratori

Valore annuo
medio pro-capite (€)

Sezione 9 – Contratto

(E' richiesta la trasmissione del contratto ovvero dichiarare la data di avvenuto deposito e la DTL)

File Contratto

Contratto già depositato in data

DTL

Invia

Sezione 10 – Autodichiarazione

Al sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda
dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL è conforme ai
criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed
innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25
marzo 2016.

Picot, Livia

Da: SMURFITKAPPITALIA.PERSONALE <smurfitkappitalia.personale@legalmail.it>
Inviato: venerdì 4 novembre 2016 16:11
A: dtl.padova@pec.lavoro.gov.it
Cc: livia.picot@smurfitkappa.it
Oggetto: Accordo PdR Grantorto 2016-2018
Allegati: Accordo Pdr Grantorto 2016-2018.pdf

Buongiorno,
in allegato quanto in oggetto.

Distinti Saluti

Picot, Livia

Da: dtl padova <dtl.padova@pec.lavoro.gov.it>
Inviato: lunedì 7 novembre 2016 15:31
A: SMURFITKAPPAITALIA.PERSONALE
Oggetto: Re: POSTA CERTIFICATA: Accordo PdR Grantorto 2016-2018

In relazione all'avvenuta trasmissione del contratto di secondo livello , si precisa che per poter fruire della detassazione prevista nel Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il deposito dei contratti aziendali e territoriali di secondo livello dovrà avvenire esclusivamente in modalità telematica mediante apposito applicativo (presente anche nella Home Page del sito del Ministero del Lavoro e P.S.) Per avviare la procedura telematica sarà necessario compilare il modello telematico (indicando i dati del datore di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti e gli indicatori dei parametri prefissati) ed allegare il contratto aziendale o territoriale. Sarà quindi il sistema a trasmettere alla DTL il contratto in questione

GARBO