

**VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI RISULTATO
2019-2021
SMURFIT KAPPA ITALIA SpA
UNITA' OPERATIVA DI SUSEGANA**

Il giorno 24 giugno 2019, presso la sede dell'Unità Operativa di Susegana della Smurfit Kappa Italia SpA, nel rispetto dei principi della contrattazione di secondo livello e coerentemente a quanto previsto dal vigente CCNL per le Aziende esercenti l'industria della Carta e Cartone, art. 14, Parte Prima - Norme Generali, Sezione Seconda, tra:

la Direzione Aziendale rappresentata dai Signori Enrico Franchini (Direttore di Stabilimento) e Livia Picot (Ufficio del Personale),

e

le Organizzazioni Sindacali rappresentate dalla RSU nella persona dei Signori Gregorio Brandolino, Domenico Mancuso, Fabrizio De Bortoli, (anche in qualità di segretario UILCom-UIL) assistiti dai Signori Nicola Atalmi e Giuseppe Vallotto, rispettivamente della Slc-CGIL e della Fistel-CISL, si conviene quanto segue.

Le Parti prendono atto della funzione specifica della contrattazione aziendale e convengono di attivare, anche per il periodo 2019 – 2021, l'istituto del "PREMIO DI RISULTATO", correlato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, così come dettagliato nell'allegato "PREMIO DI RISULTATO 2019-2021 SMURFIT KAPPA ITALIA SPA – U.O. SUSEGANA".

La durata dell'accordo sarà pertanto dal 01/01/2019 al 31/12/2021 e costituirà, per il periodo considerato, la parte economica integrativa prevista dal CCNL.

Qualora si verificasse una sostanziale modifica nell'organizzazione del lavoro e/o a fronte di investimenti volti al miglioramento della produttività / qualità (nuova linea completa di



produzione), le Parti si incontreranno per valutare gli effetti sul Premio di Risultato e rivedere i parametri minimi e massimi dei diversi obiettivi.

Con cadenza trimestrale verranno portati a conoscenza delle RSU i risultati parziali degli indicatori obiettivo del presente Accordo, fornendo i dati disaggregati con l'obiettivo di valutare congiuntamente risultati anomali.

Le parti concordano, vista l'importanza di un sistema di relazioni fondate sulla valorizzazione di soluzioni condivise, che durante gli incontri bimestrali, al fine di migliorare gli aspetti produttivi e qualitativi dello stabilimento, si dia spazio ad un confronto legato agli aspetti manutentivi (segnalazioni, soluzioni, metodi, tempi di intervento). Le RSU si impegnano a segnalare tempestivamente alla direzione aziendale eventuali anomalie riscontrate nel ciclo produttivo.

Nel mese di Gennaio di ogni anno (a partire da Gennaio 2020) si procederà all'esame dei risultati dell'anno precedente ed alla definizione del premio corrispondente, che verrà erogato con il cedolino del mese di febbraio.

La quantificazione del Premio sarà in funzione del livello dei risultati raggiunti ogni anno.

Si conviene che il Premio di Risultato, complessivamente considerato come sopra dettagliato:

- deve essere considerato variabile (legato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di miglioramento) e non consolidato;
- nessuna computabilità ha da essere su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Le parti ribadiscono e si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del premio di Risultato persegue obiettivi concordati di maggiore efficienza, produttività, qualità e redditività. Un tanto è precisato ai fini della possibile applicazione del più favorevole regime fiscale di cui all'art.1, commi 182 ss., L.28 dicembre 2015, n.208, ed al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, e di eventuali regimi contributivi agevolati.



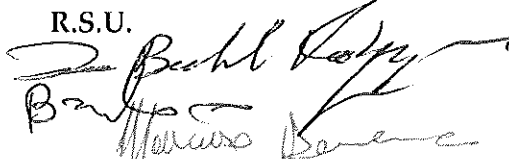
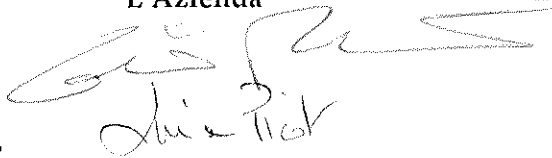
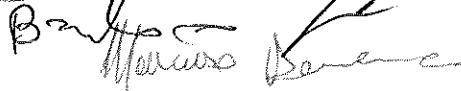



Il Premio sarà corrisposto a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione dello stesso. Ai lavoratori assunti con contratto a termine verrà riconosciuto solo in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato: in questa ultima ipotesi, per i nuovi assunti a tempo indeterminato nel corso del periodo 1° gennaio – 31 dicembre, matura per dodicesimi, considerando mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Esclusivamente ai dipendenti che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento, viene erogato nel mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro in relazione a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi prestati nell'anno, calcolato sulla media dei risultati raggiunti nel periodo di riferimento.

Ai lavoratori part-time l'importo viene proporzionalmente ridotto, rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato.

Il presente Accordo verrà depositato dalla Società, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, alla Direzione Territoriale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL di Treviso.

La Società provvederà altresì al deposito telematico della dichiarazione di conformità del presente Accordo alle disposizioni di cui al citato Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

R.S.U.		L'Azienda	
OO.SS TERRITORIALI			
UILCom-UIL			
Slc-CGIL			
Fistel-CISL			

PREMIO DI RISULTATO 2019-2021 SMURFIT KAPPA ITALIA SPA – U.O. SUSEGANA

PREMESSA

Il premio di risultato del triennio 2019-2021 vuole cogliere le seguenti opportunità:

- 1) La possibilità di incrementare il Massimo Premio Raggiungibile in base ai risultati di Ebitda/fatturato
- 2) 4 semplici e monitorabili indicatori che pesano ognuno il 25% del MPR (Massimo Premio Raggiungibile)
- 3) Miglioramento o penalizzazione del premio in base all'assenteismo personale

Determinazione del Massimo Premio Raggiungibile (MPR)

Per ognuno dei 3 anni dell'accordo si definirà un MPR annuale nel modo seguente:

- 1) Base MPR pari a 1.600 euro con Ebitda % pari al RF1 indicato
- 2) Per ogni variazione di 0,5% della % di Ebitda raggiunto rispetto al valore base ci sarà un aumento o una diminuzione di 50 euro rispetto ai 1.600 euro di partenza
- 3) Se l' Ebitda % raggiunto è inferiore al 4,00% non ci sarà distribuzione del premio.

Determinazione dei 4 indicatori

1. Produttività onduttore (velocità in mq/h apertura)
2. Livello dello scarto (% rispetto al prodotto)
3. Produttività dello scatolificio intesa come Colpi/h apertura singola macchina di trasformazione
4. Livello delle non conformità – PPM

Ognuno di questi parametri, concorrerà per il 25% alla determinazione del premio di risultato, quindi se si raggiungeranno a pieno i 4 obiettivi prefissati il premio di risultato dell'anno sarà pari all'M.P.R .

Ognuno di questi 4 obiettivi avrà al suo interno cinque *step* che valgono ognuno il 5 % dell'M.P.R .

Gli *step* per ogni obiettivo vanno dallo 0 al 4 dove il livello 0 non comporta nessun premio mentre:

il livello 1 vale il 10% del MPR,

il livello 2 vale il 15%del MPR

il livello 3 vale il 20% del MPR

il livello 4 vale il 25% del MPR.

Per la produttività dello scatolificio il calcolo verrà effettuato come da spiegazione inserita subito dopo la tabella di produttività.

Dall'elaborazione degli obiettivi raggiunti si passa dal Massimo Premio Raggiungibile al Premio di Risultato Conseguito (PRC).



Riduzione/incremento per assenteismo

A questo punto non rimane che declinare il PRC per ogni dipendente andando a ridurlo/incrementarlo a seconda dei giorni di assenza.

Da 0 a 7gg nessuna riduzione del premio

Da 8 a 14 gg una riduzione del 10% del PRC

Da 15 a 21 gg una riduzione del 25% del PRC

Da 22 a 28 gg una riduzione del 40% del PRC

Da 29 gg in poi nessuna erogazione del premio

La sommatoria di tutte le riduzioni per assenza concorrerà alla formazione di un Premio Straordinario Presenza (PSP) il cui ammontare sarà diviso tra tutti i lavoratori che hanno avuto massimo 5 giorni di assenza.

Per ore di assenza si intendono le giornate di assenza per malattia, le giornate di assenza non giustificata e le ore di sciopero.

A tal fine non si considerano assenze: ferie, Rol; ricoveri ospedalieri, day hospital, convalescenza post-ricovero purché consecutiva ad esso; malattie di lungo periodo (maggiori di 14 giorni consecutivi); terapie salvavita; dialisi; permessi per donazioni sangue o midollo; permessi sindacali retribuiti, assemblee retribuite, astensione obbligatoria per maternità; i periodi di congedo parentale, l'aspettativa non retribuita e la CIG non fanno maturare la quota premio e non vengono considerati utili per il calcolo della riduzione.

Calcolo del Premio di Risultato

Determinazione del MPR

	2015	2016	2017	2018	RF1 2019
Ebitda %	4.15	7.47	3.40	3.15	7.50

Se l'Ebitda % dell'anno 2019 sarà pari all' 7.5% l'MPR sarà di 1.600,00 Euro e per ogni variazione di 0,5% in più o in meno l'MPR sarà incrementato o ridotto di 50,00 Euro. Con Ebitda inferiore al 4% non ci sarà erogazione del premio. Nel mese di marzo di ogni anno verrà rivisto il valore di riferimento e il valore minimo in base al valore risultante dal RF1 approvato.

Storico parametri per il raggiungimento del Premio

	2014	2015	2016	2017	2018
Velocità Ondulatore	23.076	23.380	22.757	23.222	22.468
Scarto Controllabile	6.24	6.92	7.41	7.20	7.60
PPM	2.387	2.695	2.904	2.401	2.038

	2014	2015	2016	2017	2018
BOBST 1600	1.826	1.710	1.866	1.797	1.807
BOBST 2000	1.784	1.699	1.700	1.505	1.578
EMBA 160	4.247	3.633	3.928	3.794	3.952
EMBA 450	514	520	546	526	533
TEXO	2.322	2.385	2.627	2.542	2.496
MARTIN 1228	1.908	1.835	1.742	1.504	1.462
BOBST 924 NT		5.060	5.047	5.736	5.561

Tabella Premio di risultato

	4	3	2	1	0
	25%	20%	15%	10%	0%
Velocità media Ondulatore Mq/Open hour	> 23.400	Da 23.201 a 23.400	Da 23.001 a 23.200	Da 22.651 a 23.000	< 22.650
Scarto Controllabile %	< 6.65	da 6.66 a 6.85	da 6.86 a 7.05	da 7.06 a 7.30	> 7.31
Note di Accredito PPM	< 999	da 1000 a 1849	Da 1850 a 2450	da 2451 a 2850	> 2850

Punti	4	3	2	1	0
BOBST 1600	> 1920	Da 1860 a 1920	Da 1805 a 1860	Da 1750 a 1805	< 1750
BOBST 2000	> 1785	Da 1730 a 1785	Da 1670 a 1730	Da 1620 a 1670	< 1620
EMBA 160	> 4350	Da 4230 a 4350	Da 4100 a 4230	Da 3980 a 4100	< 3980
EMBA 450	> 530	Da 515 a 530	Da 500 a 515	Da 485 a 500	< 485
TEXO	> 2550	Da 2470 a 2550	Da 2400 a 2470	Da 2325 a 2400	< 2325
MARTIN 1228	> 1850	Da 1790 a 1850	Da 1735 a 1790	Da 1680 a 1785	< 1680
BOBST 924 NT	> 5850	Da 5720 a 5850	Da 5600 a 5720	Da 5470 a 5600	< 5470

Punti massimi 28. Dato il valore del 25% del MPR come massimo premio distribuibile, l'erogato viene calcolato sulla base della somma dei punti delle singole macchine di trasformazione.

SAFETY

Il premio relativo alla parte Safety viene così articolato:

Base annua € 180 zero infortuni
 € 90 1 infortunio

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature and several smaller initials.

€ 45 2 infortuni
€ 0 > 2 infortuni

Maggiorazione prevista per segnalazioni NEAR MISS in caso di 1 o 2 infortuni:


+ 25% con 24 segnalazioni valide

+ 50% con 32 segnalazioni valide

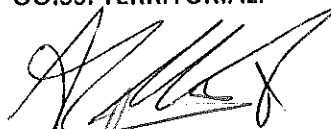
Per segnalazione NEAR MISS si intende : INCIDENTE CHE NON HA AVUTO CONSEGUENZE SULLA PERSONA MA POTENZIALMENTE AVREBBE POTUTO AVERNE.

Le segnalazioni devono essere consegnate in formato cartaceo all'RSPP. Un gruppo di lavoro composto dalla Direzione di Stabilimento, dal RSPP, dal Direttore della produzione e dall'RLS, valuterà la validità ed utilità delle segnalazioni ai fini del calcolo del premio.


R.S.U.


Maurizio...
Paolo...

OO.SS. TERRITORIALI


...
Paolo...

L'Azienda


Luigi...