

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 07/05/2014 si sono incontrati, presso la sede Aziendale della Saccardo S.r.l. la Direzione Aziendale rappresentata dal dott. Fassanelli Marco assistita da Confindustria Venezia nella persona di dott. Donegà Giovanni

e

la segreteria provinciale di Venezia della Fistel-Cisl presente un rappresentante dei lavoratori

### premesse che

- La società Saccardo S.r.l. in data 19 luglio 2013 comunicava alla R.s.a. e alla Organizzazione Sindacale firmataria, Fistel-Cisl di Venezia, il recesso da tutta la contrattazione integrativa anche se prorogata per fatti concludenti a far data dal 1° gennaio 2014 in quanto non più sostenibile dal punto di vista economico;
- La Fistel-Cisl di Venezia a seguito della comunicazione aziendale richiedeva l'avvio di un confronto al fine di valutare le conseguenze della decisione aziendale;
- le Parti iniziavano, pertanto, un'ampia e approfondita analisi della situazione aziendale soprattutto con riferimento alla necessità di un recupero della produttività e della competitività tale da consentire il mantenimento dei livelli occupazionali;
- In particolare, le Parti riconoscono che la Divisione Produzione ha ampi margini di miglioramento in termini di efficienza e produttività;
- Le Parti ritengono di istituire un premio di risultato a carattere variabile caratterizzato da erogazioni non consolidabili nel corso del tempo e legate all'effettivo andamento dell'azienda.

tutto ciò premesso, dopo ampia ed approfondita analisi, le Parti

### Convengono

quanto segue.

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale dipendente ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.



## 2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano la validità dell'attuale modello di relazioni sindacali, improntato al coinvolgimento, al dialogo quale condizione fondamentale per perseguire i comuni obiettivi di:

- crescita dell'impresa
- competitività e produttività
- valorizzazione delle risorse umane quale elemento strategico per la gestione aziendale.

### 3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti concordano sulla necessità di migliorare la competitività dell'Azienda e si impegnano a trovare soluzioni di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che ottimizzino i risultati operativi e gestionali anche, eventualmente per il tramite di introduzione di diverse modalità di orario o di turni ove le condizioni del mercato lo richiedano.

### 4. ORGANICI E MERCATO DEL LAVORO

Le parti convengono che eventuali future necessità di personale volte a far fronte a punte di più intensa attività non gestibili con la normale organizzazione del lavoro, alla sostituzione di persone assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché all'instaurazione di turnistiche sperimentali, potranno essere soddisfatte ricorrendo a tutte le tipologie contrattuali previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e di legge (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: contratti a tempo determinato, lavoro a chiamata, contratti di somministrazione a tempo determinato e, comunque, ogni altra forma che consenta di soddisfare le esigenze summenzionate).

### 5. PROGRAMMAZIONE FERIE ANNUALI

Le Parti convengono che la fruizione delle ferie è un elemento che incide nella gestione dell'attività produttiva e ritengono, pertanto, che fatte salve le disposizioni di legge e del CCNL applicato in azienda sarà necessario annualmente definire un calendario relativo alla programmazione della fruizione di ferie e permessi entro il 15 Aprile di ciascun anno.

### 6. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di istituire un premio di risultato non consolidabile correlato nei contenuti ai risultati raggiunti dall'Azienda e, in particolare, alla redditività e alla produttività della stessa.

Il premio di risultato sarà legato a 3 fattori:

- EBITDA rilevato annualmente dal "Bilancio di Esercizio"
- Parametro individuale legato alle assenze.
- Parametro di produttività Kg/h prodotti nella divisione produttiva

A) L'EBITDA costituirà altresì la pre-condizione per l'erogazione del premio di risultato.

In particolare, le Parti concordano che nel caso in cui l'EBITDA non raggiunga almeno il 5% del fatturato non verrà erogato il premio di produttività.

Il premio di risultato, pertanto, sarà erogato sulla base dei risultati raggiunti dall'EBITDA con riferimento alla tabella che segue:

Accordo integrativo saccardo 2014\_05.doc

Pagina 2 di 6

Valore Ebitda	Cod.	Premio €
< 5,00%	E1	0
5,00% - 5,50%	E2	300
5,51% - 6,50%	E3	350
6,51% - 7,50%	E4	450
7,51% - 8,00%	E5	550
> 8,00%	E6	650

B) Il premio di risultato di cui al punto che precede verrà riparametrato su base individuale con riferimento al parametro "Assiduità" direttamente correlato alle assenze per "eventi di malattia".

Il parametro in oggetto si ottiene per il tramite della somma algebrica dei giorni relativi ai singoli "eventi di malattia" (dai quali sono esclusi: i trattamenti per dialisi o antitumorali e gli eventi comportanti ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, nonché i permessi ex legge 104/92).

Le assenze per eventi di malattia verificatesi prima della sottoscrizione del presente accordo saranno conteggiate in misura pari al 10%.

Le percentuali di incremento e decremento sono di seguito indicate:

#### Parametro Assiduità

Giorni Assenza	Cod.	% Incr/Decr Pdr
0	A1	+30%
1-3	A2	+10%
4-8	A3	0%
8-12	A4	-20%
12-17	A5	-30%
18-24	A6	-50%
25-40	A7	-75%
>40	A8	-100%

C) Con riferimento al personale impiegato presso la Divisione Produzione il premio di risultato sarà correlato anche alla produttività del reparto in ragione dei Kg/h prodotti

**Parametro di Produttività** inteso come kg/h prodotti dalla divisione produttiva:

$$\frac{\text{TOT kg prodotti nell'anno}}{\text{TOT ore lavorate nell'anno}}$$

ad es.: kg prodotti nell'anno 1.500.000, ore effettivamente lavorate dalla divisione produzione 15.000: la produttività è pari 100 kg/h (si noti l'uso delle ore lavorate e NON potenziali al fine di premiare l'impegno) ed avrà le seguenti percentuali di correlazione:

Produttività kg/h	Cod.	% Incremento Pdr	
<80	P1	-100%	clausola di scarsa produttività
81-85	P2	0%	
86-105	P3	+15%	
106-110	P4	+25%	
>110	P5	+30%	clausola di salvaguardia E > 4,5 %

Quindi il calcolo del Pdr sarà così calcolato:

$$Pdr = E \times (1 + \%PA) \times (1 + \%PP)$$

Dove: E = valore in € del Pdr relativo all' Ebitda raggiunto (p.e. Ebitda 6,3% → Pdr = 350 €)  
 PA = Parametro Assiduità (p.e. 3 gg di assenza nell'anno → + 10% di Pdr)  
 PP = Parametro Produttività (p.e. 91 kg/h di produttività → + 15 % di Pdr)

Nel ns esempio con E = 6,3 (E3) ; PA = + 10% (A2); PP = +15% (P3) avremo:

$$\text{Premio produttività: } Pdr = 350 \times (1 + 10\%) \times (1 + 15\%) = 442,75 \text{ €}$$

Viene istituita una "clausola di **salvaguardia**" per la divisione produzione:

- Se il PP risultasse > di 110 kg/h
- Se l' EBITDA non raggiunga il 5%,
- Se, in ogni caso, l' EBITDA raggiunga il 4,5%

Viene riconosciuto il Pdr alla sola divisione produzione e sarà pari a 300 €.

Viene, altresì, istituita un'altra clausola di "**scarsa produttività**", ovvero qualora la produttività fosse inferiore al parametro P1(<80 kg/h) della tabella Produttività kg/h, alla sola divisione produzione non verrà riconosciuto alcun premio poiché tale valore deve ritenersi il target minimo di produttività della suddetta divisione. Per tutti gli altri il calcolo del PDR sarà relativo al parametro produttività P2.

I parametri di cui ai punti A e C sono riferiti al primo anno di vigenza del premio e saranno oggetto di successiva valutazione in ragione dell'andamento dell'attività aziendale e delle migliorie tecniche apportate alla struttura produttiva .

L'azienda manifesta la propria disponibilità ad una verifica periodica dell'andamento dell'attività in ragione del raggiungimento dei risultati economici auspicati. Le informazioni fornite in tal caso devono intendersi riservate e, quindi, soggette alle tutele previste dall'art.2105 c.c.

Il premio di risultato calcolato secondo le modalità di cui ai punti che precedono potrà raggiungere il valore massimo di € 1.099 lordi.

La suddetta erogazione è onnicomprensiva e, pertanto, non potrà avere alcuna incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva né sul trattamento di fine rapporto.

Il premio di risultato verrà erogato con le competenze relative al mese di giugno di ogni anno di validità del presente accordo prendendo a riferimento per il calcolo del medesimo i risultati ottenuti nell'anno precedente (es.: erogazione a giugno 2015 basata sull'anno 2014).

L'erogazione del premio di risultato maturato sarà effettuata in favore di tutti i dipendenti ad eccezione del personale inquadrato come "viaggiatore piazzista" in quanto già beneficiario di accordi di incentivazione individuale oltre che in ragione della particolare attività svolta.

Gli importi del premio di risultato saranno proporzionati pro-quota nel caso di assunzioni avvenute durante l'anno di riferimento del premio in funzione dei mesi di anzianità, considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario.

Per i lavoratori con contratto di somministrazione (ancora in forza al momento dell'erogazione) l'importo del premio sarà proporzionato ai mesi di lavoro effettuati nell'anno di riferimento considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario.

Qualora per gli stessi lavoratori intervenga la cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo del premio sarà erogato in proporzione ai mesi di lavoro effettuati, considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario e con riferimento ai dati consuntivati. Il pagamento potrà quindi avvenire anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

In tutti i casi sopra riportati non sarà ritenuta rilevante la frazione di mese inferiore o pari a 15 giorni.

## 7. DEFISCALIZZAZIONE E DECONTRIBUZIONE

Le Parti confermano che il presente accordo prevede un premio di risultato a carattere variabile e che le erogazioni in esso previste sono conformi ai dettami normativi vigenti in materia di "defiscalizzazione" e "decontribuzione". In particolare, il premio di risultato è collegato ad incrementi di produttività e redditività oltre che di efficienza ed è, quindi, conforme a quanto previsto dall'art. 1, comma 481 della legge 228/2012 così come attuata dal D.p.c.m. del 22 gennaio 2013 richiamato dal D.p.c.m. 19 febbraio 2014.

## 8. DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo - che sostituisce ogni precedente intesa anche verbale o prassi - ha validità triennale con decorrenza dalla data di sottoscrizione, ma le tabelle di cui ai punti 6 (A e C) e di cui all'allegato 1 potranno essere rimodulate sulla base dell'andamento aziendale

Letto, confermato e sottoscritto

SACCARDO S.R.L.

CONFINDUSTRIA VENEZIA

FISTEL-CISL

Allegato 1: griglia dei premi

E	P	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
E1	P2	0	0	0	0	0	0	0	0
	P3	0	0	0	0	0	0	0	0
	P4	0	0	0	0	0	0	0	0
	P5	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	P2	390	330	300	240	210	150	75	0
	P3	449	380	345	276	242	173	86	0
	P4	488	413	375	300	263	188	94	0
	P5	507	429	390	312	273	195	98	0
E3	P2	455	385	350	280	245	175	88	0
	P3	523	443	403	322	282	201	101	0
	P4	569	481	438	350	306	219	109	0
	P5	592	501	455	364	319	228	114	0
E4	P2	585	495	450	360	315	225	113	0
	P3	673	569	518	414	362	259	129	0
	P4	731	619	563	450	394	281	141	0
	P5	761	644	585	468	410	293	146	0
E5	P2	715	605	550	440	385	275	138	0
	P3	822	696	633	506	443	316	158	0
	P4	894	756	688	550	481	344	172	0
	P5	930	787	715	572	501	358	179	0
E6	P2	845	715	650	520	455	325	163	0
	P3	972	822	748	598	523	374	187	0
	P4	1.056	894	813	650	569	406	203	0
	P5	1.099	930	845	676	592	423	211	0

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left, a signature at the top right, and initials 'G' and 'MK' below them.