

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 01 Agosto 2011 presso la sede Aziendale si sono incontrati:

la direzione ABB S.p.A. – SACE Division Stabilimento di Marostica (Enclosures Plastic) in persona dei signori: Massimo Guercio, Emiliano Diotallevi e Davide Trombetta assistiti da Pier Paolo Salamon di Confindustria Vicenza;

e

la R.S.U. dello stabilimento di Marostica nelle persone di Rino Bizzotto, Egidio Frison, Ahmed Laakri, Fortunato Lunardon, assistite dalle Organizzazioni Sindacali FILCTEM-CGIL rappresentata da Lorenzo Bedin, UILCEM-UIL rappresentata da Tiziano Cortese, FEMCA-CISL rappresentata da Dario Bizzotto

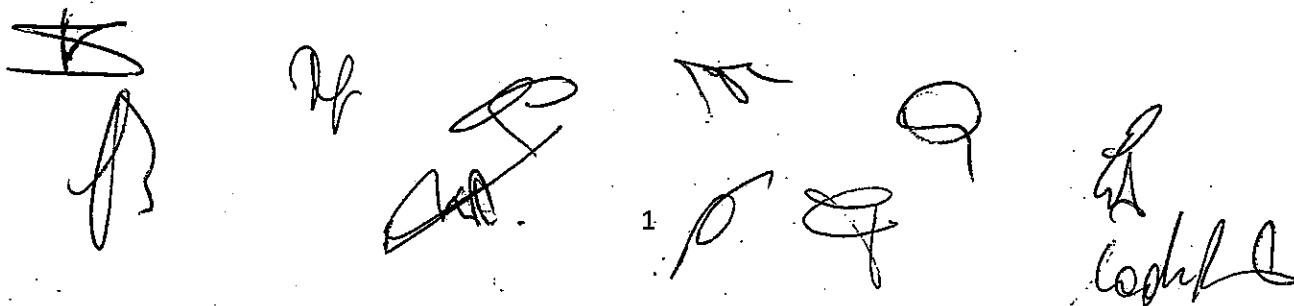
### Premesso che

- La procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con modalità e tempi stabiliti dall'art. 24 del vigente CCNL di categoria;
- I contenuti normativi ed economici risultano in linea, per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso nonché da quanto previsto dal vigente CCNL;
- nel corso del presente e di precedenti incontri le parti si sono confrontate per attuare ai sensi dell'art. 24 del vigente CCNL la contrattazione di secondo livello per il triennio 2011-2013;
- la validità del seguente accordo è di durata triennale, così come stabilito a livello nazionale per gli accordi aziendali previsti dall'art.24 del vigente CCNL – industria gomma plastica;
- L'azienda ha illustrato preliminarmente le linee generali di politica industriale per lo stabilimento di Marostica, con particolare riferimento ai mercati, ai nuovi prodotti, alle innovazioni tecnologiche ed organizzative oltrechè all'andamento dei principali indicatori economici dell'impresa;

si concorda quanto segue

### PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 24 parte II e nel relativo allegato 7 ("Linee guida per la contrattazione del premio di risultato") del vigente CCNL di categoria, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two signatures, one above the other. In the center, there are three signatures, with a small number '1' written below the middle one. On the right, there are two more signatures, one above the other. The signatures are stylized and appear to be the names of the individuals mentioned in the text above.

## A - Determinazione degli obiettivi

Dopo aver valutato attentamente gli elementi per la competitività e la redditività dell'azienda, le parti hanno individuato come fondamentali gli obiettivi di **produttività/redditività, servizio al cliente, qualità ed efficienza** in grado di coinvolgere in maniera diretta e positiva tutto il personale dipendente.

## B - Indicatori

Gli indicatori che consentano la misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuati per il premio di risultato sono i seguenti:

1. **Produttività Economica del lavoro prevista a Budget:** rilevata dal sistema contabile Abacus è calcolata secondo la seguente formula:

$$P = \frac{VA}{L} = \frac{\text{Ebit} +/- \text{U.I.} + L}{L}$$

dove:

VA = valore aggiunto

L = costo del lavoro

Ebit = utili prima di interessi e tasse

U.I. = unusual items (componenti straordinarie non rientranti nella gestione operativa)

2. **Efficienza Produttiva prevista a Budget:** rendimento a tempi effettivamente assegnati secondo la formula:

$$E = \frac{\text{ore assegnate a tempi effettivi}}{\text{ore consegnate}} \times 100$$

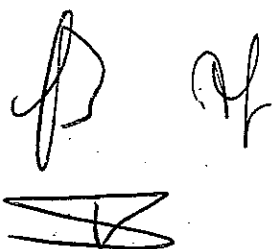
dove:

Ore assegnate a tempi effettivi = i pezzi buoni versati a magazzino moltiplicati per il tempo ciclo definito nei dati tecnici del singolo prodotto;

Ore consumate = ore effettivamente impiegate per produrre i pezzi buoni.

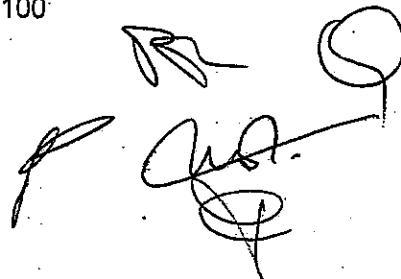
3. **Scarti di Produzione previsti a Budget:** andamento degli scarti nei reparti stampaggio ed estrusione più i prelievi per rottamazione del reparto assemblaggio più le rettifiche inventariali, secondo la formula:

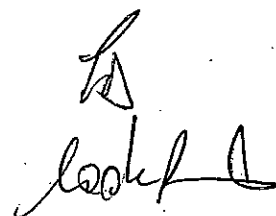
$$S = \frac{Cs + Rott}{Cb + Rinv} \times 100$$





2





dove:

Cs = costo scarti dei reparti di produzione e dei resi commerciali, calcolato moltiplicando i pezzi di scarto per il costo industriale unitario del singolo codice;

Rott = costo dei prelievi per rottamazione escluse le rottamazioni per obsolescenze;

Rinv = costo delle rettifiche inventariali di semilavorati, calcolato moltiplicando le quantità rettificate in positivo e/o in negativo per il costo industriale unitario del singolo codice;

Cb = costo buoni, calcolato moltiplicando i pezzi buoni prodotti e versati per il costo industriale unitario del singolo codice.

4. **Affidabilità Consegne prevista a Budget:** rilevata secondo la seguente formula:

$$A = \frac{P \text{ on-time}}{P \text{ tot}} \times 100$$

Dove:

P on-time = numero delle posizioni d'ordine consegnate in anticipo o in tempo rispetto alla data prevista sull'ordine cliente;

P tot = numero totale delle posizioni d'ordine cliente.

I suddetti obiettivi e relativi indicatori presentano le seguenti caratteristiche:

- Ciascuno concorre in forma autonoma e con differente peso alla determinazione del premio di risultato globale come specificato nel successivo paragrafo C;
- Le scale parametrali e gli obiettivi sono indicati nell'allegato 1 (Produttività economica del lavoro), allegato 2 (Efficienza produttiva), allegato 3 (Scarti di Produzione) e allegato 4 (Affidabilità consegne). Le scale parametrali hanno andamento lineare. Negli anni successivi le parti verificheranno ed eventualmente ridefiniranno e/o sostituiranno gli indicatori sopra-definiti e le relative scale parametrali, in funzione degli obiettivi di miglioramento delle performance aziendali.

**C - Peso dei vari parametri e valore massimo del PdR**

Gli importi massimi lordi raggiungibili dei parametri del premio di risultato, saranno come espressi nella tabella sotto riportata:

Parametro	2011	2012	2013
Produttività economica del lavoro	545	645	745
Efficienza produttiva	285	285	285
Scarti reparti produttivi	285	285	285
Affidabilità consegne	285	285	285
<b>Totale PDR massimo</b>	<b>1.400</b>	<b>1.500</b>	<b>1.600</b>

La corresponsione individuale di tutti i premi sarà inoltre fatta tenendo conto del tasso di assenteismo individuale come indicato nel prospetto che segue:

Assenteismo (*)	Valore di riferimento per l'erogazione
Da 0 a 3%	100%
Da 3,01 a 5%	95%
Da 5,01 a 6%	90%
Da 6,01 a 7%	85%
Da 7,01 a 9%	75%
Da 9,01 a 11%	50%
Oltre l'11%	nessuna erogazione

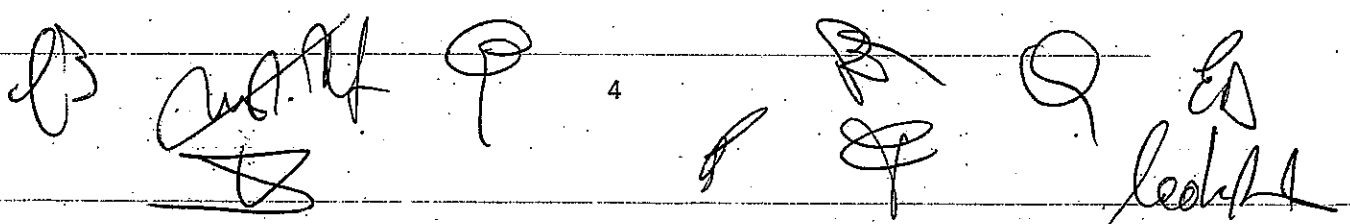
(\*) Le ore di assenza considerate comprendono malattie, ritardi non recuperati, permessi non retribuiti, aspettative non retribuite, assenze e congedi parentali facoltativi post-partum non usufruiti in immediata consecutività del periodo di assenza obbligatoria per maternità.

Non verranno considerate le ore di assenza per malattia dei lavoratori affetti da neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie, nonché sottoposti al trattamento di emodialisi, periodi di ricovero ospedaliero.

Le quote di PdR non erogate verranno ridistribuite interamente sulla prima fascia (0 - 3%), considerando che, in ogni caso, tale riparametrizzazione non dovrà apportare alcuna variazione al valore totale aziendale del premio.

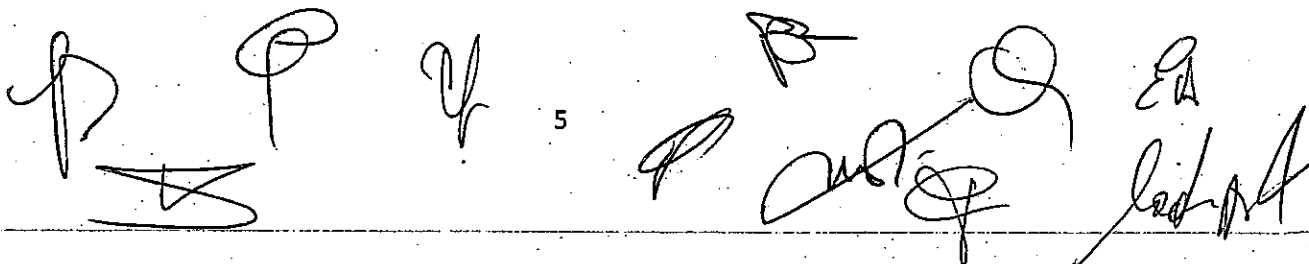
#### **D - Informazioni, valorizzazione e corresponsione dei premi di risultato**

- 1) La Direzione Aziendale fornirà alla RSU entro il mese di Aprile di ogni anno i dati di Budget relativi agli indicatori di cui al paragrafo B.
- 2) Successivamente la Direzione Aziendale informerà e commenterà con la RSU i risultati parziali e globali degli obiettivi ed il risultato relativo all'anno precedente (si veda anche il successivo punto "3"). In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, sussiste l'impegno da parte della RSU al rispetto della più assoluta riservatezza.
- 3) Il periodo di competenza decorre dall'1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno del triennio 2011-2012-2013 e la misurazione degli indici relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del P.d.R. saranno effettuati dopo l'approvazione del bilancio aziendale e comunque entro il mese di Giugno successivo al periodo di competenza.
- 4) Gli aventi diritto al PdR sono i dipendenti in forza nel mese di erogazione dello stesso, a condizione che abbiano prestato servizio nel corso di tutto l'anno precedente in cui detto premio matura. Ai dipendenti assunti in corso d'anno verrà attribuito pro-quota, per dodicesimi, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero. Ai

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'P' in the center, and several other initials on the right.

lavoratori part-time la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

- 5) Nei soli casi di usufruzione in tutto o in parte del congedo parentale facoltativo post-partum in immediata consecutività del periodo di assenza obbligatoria per maternità, detto periodo non sarà utile ai fini della maturazione del PDR dell'anno di riferimento.
- 6) Ai dipendenti che cessino il rapporto lavorativo in corso d'anno prima della data di erogazione del P.d.R. sarà riconosciuto il diritto alla percezione del P.d.R. relativo all'anno precedente sulla base dell'ultima percentuale nota di raggiungimento degli obiettivi applicata al valore massimo dell'anno di competenza. Il pagamento del P.d.R. relativo all'anno in corso al momento della cessazione del rapporto avverrà in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno medesimo; tale premio sarà erogato, pro-quota, sulla base della percentuale come sopra determinata e riferito al valore massimo erogabile per l'anno di cessazione. La frazione di mese superiore a 15 giorni è parificata a mese intero.
- 7) Al conseguimento degli obiettivi verrà riconosciuto un premio di importo uguale per tutti i livelli di inquadramento.
- 8) I lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione lavoro hanno diritto alla partecipazione al P.d.R. secondo le modalità e criteri applicati all'interno del Gruppo ABB.
- 9) Con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo a quello preso in considerazione, verrà erogata la quota parte del premio legata all'indice di efficienza produttiva e la quota parte del premio legata all'indice degli scarti di produzione. Con la retribuzione del mese di Giugno dell'anno successivo a quello preso in considerazione, verranno erogate la quota parte del premio legata all'indice di produttività economica del lavoro e la quota parte del premio legato all'indice di affidabilità delle consegne.
- 10) Le parti si danno atto che il premio in questione non è assimilabile ad alcun altro elemento retributivo previsto per legge e/o contratto e che pertanto trova propria esclusiva disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione nel presente accordo.
- 11) Le parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere ai sensi del D.L. n°318 del 16/6/96 convertito nella legge 29/07/1996 n.402. A tal fine, ai sensi e per gli effetti della legge n. 402/96 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Associazione Industriali di Vicenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro e a cura della società ABB S.p.A. presso gli enti Assistenziali e previdenziali competenti.



Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art.2120 C.C, le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui specifica futura disposizione legislativa dovesse definire in più favorevole regime contributivo per gli incrementi retributivi derivanti dall'applicazione del premio di risultato, le parti si incontreranno per realizzare gli eventuali adattamenti dell'accordo alla nuova normativa prevista.

Le caratteristiche del premio di risultato sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23/7/2007 e dalla normativa vigente ai fini dell'usufruzione dei benefici fiscali e contributivi. A tal fine ai sensi della legge di cui sopra il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Associazione Industriali di Vicenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente.

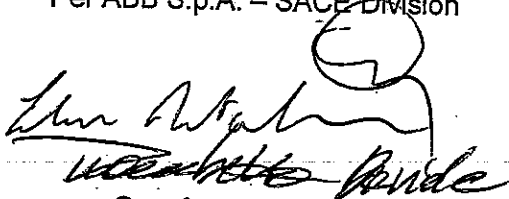
### **E - Decorrenza e durata**

Il presente accordo, fatte salve le diverse decorrenze indicate nei singoli paragrafi, decorre dal 1° gennaio 2011 e avrà durata fino al 31 dicembre 2013.

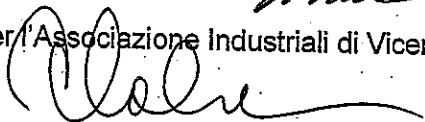
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono che è stata assolta la contrattazione di secondo livello per tutto il triennio 2011 - 2013.

Letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

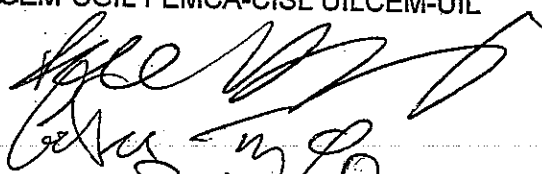
Per ABB S.p.A. - SACE Division



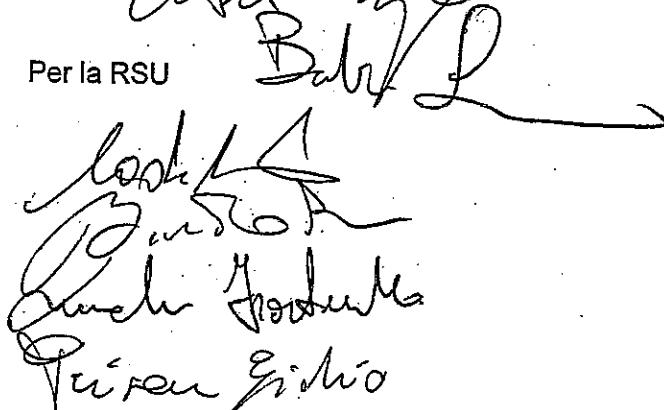
Per l'Associazione Industriali di Vicenza



per FILOEM-CGIL FEMCA-CISL UILCEM-UIL



Per la RSU



**Indicatore: Produttività Economica del lavoro prevista a Budget**

Scala  
Parametrica

Valori da erogare con le competenze  
del mese di Giugno dell'anno 2012/2013/2014

Uguale o maggiore del 100%  
Uguale al 92%  
Minore di 92%

2011	2012	2013
545	645	745
245	290	335
Nessuna erogazione		

The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and initials, some of which are quite stylized and difficult to decipher. The marks are scattered across the bottom half of the page, with some appearing in clusters and others in isolation.

**Indicatore: Efficienza produttiva prevista a Budget**

Scala  
Parametrica

Valori da erogare con le competenze  
del mese di Aprile dell'anno 2012/2013/2014

Uguale o maggiore del 100%  
Uguale al 94%  
Minore di 94%

2011	2012	2013
285	285	285
128	128	128
Nessuna erogazione		

*[Handwritten signatures and initials]*

8



**Indicatore: Scarti produttivi previsti a Budget**

Scala  
Parametrica

Valori da erogare con le competenze  
del mese di Aprile dell'anno 2012/2013/2014

Uguale o maggiore del 100%  
Uguale al 85%  
Minore di 85%

2011	2012	2013
285	285	285
128	128	128
Nessuna erogazione		

*[Handwritten signatures and initials]*

9

**Indicatore: Affidabilità Consegne prevista a Budget**

Scala  
Parametricale

Valori da erogare con le competenze  
del mese di Giugno dell'anno 2012/2013/2014

Uguale o maggiore del 100%  
Uguale al 94%  
Minore di 94%

2011	2012	2013
285	285	285
128	128	128
Nessuna erogazione		

A collection of approximately 12 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are simple initials, while others are more complex, cursive signatures.