

**IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO
SULL'ISTITUZIONE DI SCHEMI TERRITORIALI DISCIPLINATIVI DEL PREMIO DI
RISULTATO PER I DIPENDENTI DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO-ARREDAMENTO
DELLA PROVINCIA DI PORDENONE**

9

Addì, 4 gennaio 2013 in Pordenone,

T R A

- la SEZIONE LEGNO dell' UNIONE DEGLI INDUSTRIALI della Provincia di Pordenone rappresentata dal presidente geom. Fabio Simonella, dai delegati, Sig.ra Bruna Agnoletto e Sergio Urban che agiscono su esplicito mandato delle aziende ad essa aderenti,

assistiti dal vice presidente dell'Unione degli Industriali delegato Sig. Mauro Manassero, dal direttore dell'Unione degli industriali, dott. Paolo Candotti, dal Responsabile dell'Area lavoro formazione dott. Giuseppe Del Col e dal sig. Pietro Plazzotta

e

- la FENEAL-UIL rappresentata dal Segretario provinciale Sig. Guerrino Bozzetto,
- la FILCA-CISL rappresentata dal Segretario provinciale Sig. Stefano Brunetta,
- la FILLEA-CGIL rappresentata dal Segretario provinciale Sig.ra Simonetta Chiarotto e dal Segretario regionale Villiam Pezzetta.

assistiti da una delegazione di rappresentanti dei lavoratori,

è stato stipulato il presente accordo.

PREMESSE

- a) L'industria locale del comparto legno arredamento, tenuto conto delle specifiche del modello industriale sviluppato nel corso di oltre cinquant'anni di storia, ha elaborato un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla territorialità.
- b) Il risultato di tale "modus operandi" non solo ha prodotto una contrattazione in ambito locale, alternativa a quella aziendale, coerente con le esperienze negoziali degli anni '70 e '80 dello scorso secolo, ma ha generato, dal 1996 in poi, un forma assolutamente unica in Italia, di costruzione, negoziata territorialmente, di parametri di misurazione di "performaces" aziendali e di partite economiche collegate.
- c) La più recente realizzazione di tale percorso è stato l'accordo del 23 luglio 2009 che ha esaurito i propri effetti alla fine del 2011.
- d) Nell'arco di vigenza di tale intesa è intervenuta la crisi mondiale; gli effetti negativi di tale evento si sono prodotti con particolare virulenza nel tessuto industriale della provincia di Pordenone, fortemente manifatturiero, orientato al mercato con prodotti di massa e votato, in primo luogo, all'esportazione in Europa.

- e) Riconoscendo alla coesione sociale un forte valore e un rinnovato ruolo per superare le contingenti difficoltà del sistema economico e produttivo locale, le parti sociali il 5 febbraio 2011, per la prima volta in ambito nazionale, hanno condiviso un percorso che prevede un insieme di obiettivi, azioni e modalità di intervento, anche nei confronti delle istituzioni, che sono stati ritenuti essenziali dalle parti per rinnovare la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro.
- f) La costruzione del protocollo suesposto ha massicciamente utilizzato l'esperienza negoziale del comparto legno arredamento, dalla previsione di commissioni territoriali bilaterali per categoria, alla possibilità di definire territorialmente schemi per la contrattazione aziendale, indirizzando, nel contempo, l'attività delle parti sociali in maniera più decisa alla ricerca di soluzioni organizzative che favoriscano incrementi di produttività e di flessibilità.
- g) Nei primi mesi del corrente anno l'industria dell'arredamento del pordenonese è stata coinvolta in maniera ancor più pesante dalla crisi che già aveva scontato una perdita occupazionale stimata in quasi il 20% degli addetti totali occupati dal settore prima della crisi (2008) ovvero oltre 2000 addetti, investendo alcune situazioni aziendali specifiche; laddove si confermassero le ipotesi allo stato in esame, porterebbero alla scomparsa di marchi storici del settore ed alla crisi di parti cospicue dell'intera filiera di subfornitura con ulteriori impatti occupazionali stimabili in ca. 1.000 unità e con il rischio di perdita irreversibile di importanti e specifiche competenze nell'ambito della filiera oltre che l'interruzione delle forniture anche per altre aziende.
- h) Nel recente "avviso comune" del 26 settembre 2012 CGIL CISL UIL e l'Unione degli industriali, proprio alla luce delle difficoltà del comparto manifatturiero, oltre ad un invito alla Amministrazione Regionale a sviluppare norme a sostegno del salario di produttività, per hanno condiviso delle linee guida d'indirizzo per la contrattazione territoriale
- i) In coerenza con lo storico livello di relazione del territorio, degli impegni presi con il protocollo del 5 febbraio 2011 e del citato avviso comune del 26 settembre 2012, le parti sociali, pur conscie della difficoltà di proseguire nella logica che ha generato l'accordistica territoriale nel periodo 1996-2009 per i mutati scenari competitivi del distretto legno-arredamento,

ritengono

strategico per le aziende e i lavoratori del comparto del legno pordenonese conservare la contrattazione territoriale:

- strutturata nella modalità dell'adesione ad uno schema, che preveda obiettivi e risultati, da parte dell'azienda in forma libera e volontaria;
- disciplinata dal sistema di controllo e verifica della commissione paritetica territoriale (COM.PAR.T.);
- orientata allo scopo principale della salvaguardia occupazionale;
- costruita per destinare risorse in relazione ai risultati raggiunti non solo di natura economica ma anche per la costruzione di forme nuove di welfare.



Tutto ciò premesso e parte integrante della presente intesa si conviene quanto segue.

CAPO PRIMO

Articolo I - CONDIZIONI.

- 1) Viene disposta la possibilità, per le aziende, da definire a livello aziendale, di applicare quanto disciplinato nel presente capo primo, qualora le stesse adempiano a tutte le condizioni (a,b,c,) di seguito elencate, la cui sussistenza dovrà esser dichiarata dall'azienda nell'istanza prevista dal successivo articolo II:
 - a) abbiano predisposto un piano che, congiuntamente o alternativamente preveda:
 - I) interventi straordinari, per intensità e qualità, per la ristrutturazione e per la riorganizzazione aziendale: rientrano in tale filone di intervento i progetti ed i relativi investimenti finalizzati al recupero di efficienza aziendale, al miglioramento della qualità di prodotto e di processo, al miglioramento del servizio al cliente per l'incremento della competitività complessiva aziendale;
 - II) interventi per l'innovazione di prodotto, per l'introduzione sui mercati di beni che per qualità e caratteristiche tecnico funzionali risultino coerenti con la domanda, di processo, per l'ottenimento di incrementi di produttività e riduzione dei costi, per la sostenibilità ambientale e per l'efficienza energetica, o per il rafforzamento del marchio;
 - III) interventi tesi a favorire ed implementare i processi di distribuzione e di internazionalizzazione, ricerca di nuove aree e di nuovi canali di vendita (es. contract);
 - b) dichiarino di essere in condizioni produttive ed economiche tali da escludere l'utilizzo di procedure di mobilità per effettuare licenziamenti collettivi di personale ex art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 con il ricorso ai criteri di legge o di ricorrere a CIGS per cessazione di attività o con dichiarazione di significative quantità di eccedenze strutturali.
 - c) possano, facoltativamente, presentare un piano che preveda l'incremento occupazionale a tempo indeterminato per il periodo di intervento.

Articolo II – ISTANZA E CONFRONTO

- 1) L'azienda che intende applicare la presente intesa attiverà un confronto preventivo e da effettuare entro il 31 marzo di ciascun anno, con le RSU associate alle OO.SS.LL. provinciali, e in mancanza delle prime, con le seconde in merito all'intenzione di presentare l'istanza a COM.PAR.T.
 - a. il confronto verterà sull'adempimento delle condizioni previste per la formulazione dell'istanza di cui al precedente art. I e sul parametro di redditività alla base della valutazione dei risultati.
 - b. vengono allegati alla presente intesa le modalità di calcolo e individuazione degli indici *(nota: gli obiettivi descritti sono sostituibili, con le stesse logiche, a seguito del confronto effettuato aziendaliamente ai sensi del punto a).*

- 2) Il confronto:
- a) dovrà esser integrato dalla presentazione di tutta la documentazione, da parte dell'azienda, richiesta per renderlo effettivo.
 - b) verrà accompagnato da incontri assembleari delle R.S.U. e/o delle OO.SS., nel rispetto delle facoltà previste dal C.C.N.L., con i lavoratori.
 - c) sarà subordinato agli esiti della consultazione dei lavoratori nelle modalità previste dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011.
- 3) L'esito del confronto, formulato in un'istanza sarà comunicato per iscritto a COM.PAR.T. (viene allegata un verbale tipo che da atto dell'avvenuto esame e dell'istanza).

Articolo III- VALUTAZIONE.

- 1) La predetta commissione, si riunirà entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza e, verificata l'adempimento della procedura sopra descritta e l'esistenza delle condizioni di cui al punto I, provvederà ad accogliere l'istanza.

Articolo IV - MODALITA' DI CALCOLO.

- 1) La misurazione degli obiettivi viene effettuata dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stata effettuata l'istanza di cui al precedente articolo.
 - a) Si conviene che, a livello aziendale, dovranno essere individuati, tenuto conto dell'andamento storico registrato:
 - b) un dato numerico che rappresenti l'obiettivo minimo;
 - c) un dato numerico che rappresenti l'obiettivo massimo; tale obiettivo, tenuto conto dell'andamento storico dello stesso registrato aziendali nel periodo 2006-2008 dovrà rappresentare un dato significativamente migliore rispetto ai risultati registrati nel triennio.

Articolo V - EROGAZIONE ECONOMICA

- 1) Al raggiungimento dell'obiettivo minimo previsto dall'applicazione dei parametri viene collegata un'erogazione economica pari all'importo annuo determinati nell'allegato B a favore dei lavoratori a tempo indeterminato con anzianità superiore a 12 mesi.
- 2) L'erogazione del premio viene effettuata, previa analisi con le R.S.U. e/o OO.SS., con la retribuzione del mese di dicembre dell'anno di riferimento; è prevista l'erogazione di anticipi mensili, in virtù di una valutazione sul positivo andamento progressivo del dato, pari al 93% del premio.
- 3) L'applicazione del presente capo primo sul premio di partecipazione, in difformità a quanto disciplinato dall'art 19 dell'accordo 23 luglio 2009, esclusivamente per i periodi di riferimento in cui verrà aziendali applicato, in relazione alla positività dei dati e alla conseguente maturazione di quote economiche, assorbe fino a concorrenza, gli importi mensili disciplinati

dagli accordi integrativi di area del mobile 3/7/1974, 23/2/1978, 19/2/1981, 6/12/1985 e 9/3/1989 della Sezione Legno e del 29/7/1974, 23/3/1978, 24/3/1981, 3/4/1986 e 29/5/1989 dell'Unionlegno, dall' Accordo di armonizzazione del 12/11/1999 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio 2009, ferma restando la valenza della parte normativa dei predetti accordi.

- 4) Al raggiungimento dell'obiettivo massimo previsto dall'applicazione dei parametri viene collegata un erogazione economica, aggiuntiva agli interventi precisati dal punto 1) pari all'importo annuo di euro 500,00 lordi che verrà saldato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento a favore di lavoratori a tempo indeterminato con anzianità superiore a 12 mesi..
- 5) I dati relativi ai risultati raggiunti saranno forniti dall'azienda per iscritto alle proprie RSU o, in assenza di queste, mediante avviso affisso in bacheca aziendale, nel mese di maggio dell'anno successivo, in un apposito incontro durante il quale verranno illustrati i dati e verranno date le informazioni che hanno determinato l'andamento degli stessi e i relativi risultati. I dati verranno comunque inviati a COM.PAR.T. Prima di tale incontro sono previsti almeno due incontri annuali nel corso dell'anno di riferimento, su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'andamento dei dati stessi.

Art. VI-ONNICOMPRESIVITA' DEL PREMIO

Per la natura dei premi tutti gli importi economici previsti dal presente accordo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorrono a determinare il TFR, inoltre sono onnicomprensivi delle incidenze degli stessi - già tenute in considerazione in sede di quantificazione - su tutti gli istituti contrattuali e di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, 13^a mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.

CAPO SECONDO

Articolo VIII - SVILUPPO DI PREMI DI RISULTATO

- 1) Fermo restando l'applicazione degli importi mensili disciplinati dagli accordi integrativi di area del mobile 3/7/1974, 23/2/1978, 19/2/1981, 6/12/1985 e 9/3/1989 della Sezione Legno e del 29/7/1974, 23/3/1978, 24/3/1981, 3/4/1986 e 29/5/1989 dell'Unionlegno, dall' Accordo di armonizzazione del 12/11/1999 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio le aziende che intendano , in forma libera e volontaria, sviluppare un premio di risultato, entro il 31 marzo di ogni anno, previo confronto con le RSU, e/ o con le OO.SS. e, in ogni caso previa informazione a COM.PAR.T. e a seguito dell'approvazione dell'istanza da parte di COMPART stessa ai sensi del punto 3, potranno applicare gli indici di redditività, qualità, efficienza.
- 2) Vengono allegati alla presente intesa le modalità di individuazione degli indici.
- 3) L'esito del confronto, formulato in un' istanza sarà comunicato per iscritto a COM.PAR.T. (viene allegato un verbale tipo che da atto dell'avvenuto esame e dell'istanza).

- 4) La predetta commissione, si riunirà entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza e, verificata l'adempimento della procedura sopra descritta e l'esistenza delle condizioni di cui al punto 1, provvederà ad accogliere l'istanza.

Articolo IX - MODALITA' DI CALCOLO.

- 1) La misurazione degli obiettivi viene effettuata dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stata effettuata l'istanza di cui al precedente art. VIII
- 2) Si conviene che, a livello aziendale, dovrà essere individuato, tenuto conto dell'andamento storico registrato:
 - a) un dato numerico che rappresenti l'obiettivo; tale obiettivo, tenuto conto dell'andamento storico dello stesso registrato aziendali nel periodo 2006-2008 dovrà rappresentare un dato significativamente migliore rispetto ai risultati registrati nel triennio.

Articolo X - EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI

- 1) Al raggiungimento dell'obiettivo previsto dall'applicazione dei parametri viene collegata un'erogazione economica, pari all'importo annuo di euro 500,00 lordi che verrà saldato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento a valere per i lavoratori a tempo indeterminato con anzianità superiore a 12 mesi in forza alla data di erogazione.
- 2) I dati relativi ai risultati raggiunti saranno forniti dall'azienda per iscritto alle proprie RSU o, in assenza di queste, mediante avviso affisso in bacheca aziendale, nel mese di maggio dell'anno successivo, in un apposito incontro durante il quale verranno illustrati i dati e verranno date le informazioni che hanno determinato l'andamento degli stessi e i relativi risultati. Prima di tale incontro sono previsti almeno due incontri annuali nel corso dell'anno di riferimento, su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'andamento dei dati stessi.

Art. XI-ONNICOMPRESIVITA' DEL PREMIO

Per la natura dei premi tutti gli importi economici previsti dal presente accordo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorrono a determinare il TFR, inoltre sono omnicomprensivi delle incidenze degli stessi - già tenute in considerazione in sede di quantificazione - su tutti gli istituti contrattuali e di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, 13^a mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.









CAPO TERZO

Articolo XII – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI A TERMINE E IN SOMMINISTRAZIONE E NEO-ASSUNTI

- 1) A far data dal 1 gennaio 2013 i contratti stipulati per lavoratori assunti a termine dalle imprese associate alla Sezione Legno Arredo dell'Unione degli industriali della provincia di Pordenone o con somministrazione che prestino lavoro presso le predette aziende non godranno degli importi mensili disciplinati dagli accordi integrativi di area del mobile 3/7/1974, 23/2/1978, 19/2/1981, 6/12/1985 e 9/3/1989 della Sezione Legno e del 29/7/1974, 23/3/1978, 24/3/1981, 3/4/1986 e 29/5/1989 dell'Unionlegno, dall' Accordo di armonizzazione del 12/11/1999 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio 2009 per un periodo massimo, con entrambe le forme contrattuali e anche per sommatoria delle stesse, di 36 mesi individuali.
- 2) Quanto previsto al precedente punto interviene per i rapporti di lavoro instaurati:
 - a) nelle aziende in cui sono presenti le R.S.U., previo inoltre alle stesse della comunicazione scritta contenente gli elementi previsti dall'art 24 comma 4 del D.lgs 276/2003 (estesa anche per i contratti a termine) almeno cinque giorni prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro; entro i predetti termini su istanza delle R.S.U. e/o delle OO.SS.LL. potrà attivarsi ed esaurirsi un confronto con la Direzione aziendale; in tal caso l'instaurazione dei rapporti di lavoro potrà intervenire dopo l'esaurimento dei termini del confronto
 - b) nelle aziende prive di R.S.U., previo inoltre alle OO.SS.LL. della comunicazione aziendale prevista dall'art 24 comma 4 del D.lgs 276/2003 (estesa anche per i contratti a termine) almeno cinque giorni prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro; entro i predetti termini su istanza delle OO.SS.LL. potrà attivarsi un confronto con la Direzione aziendale da concludersi entro 15 giorni dall'istanza; in tal caso l'instaurazione dei rapporti di lavoro potrà intervenire dopo l'esaurimento dei termini del confronto.(Viene allegato un verbale tipo che da atto dell'avvenuto confronto)
- 3) I lavoratori che saranno assunti a tempo indeterminato dal 1 gennaio 2013 non godranno degli importi mensili disciplinati dagli accordi integrativi di area del mobile 3/7/1974, 23/2/1978, 19/2/1981, 6/12/1985 e 9/3/1989 della Sezione Legno e del 29/7/1974, 23/3/1978, 24/3/1981, 3/4/1986 e 29/5/1989 dell'Unionlegno, dall' Accordo di armonizzazione del 12/11/1999 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio 2009 per 12 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato. L'azienda e le R.S.U e/o OO.SS. si incontreranno per un esame congiunto preventivo sulle stabilizzazioni.

CAPO QUARTO

Art. XIII - WELFARE INTEGRATIVO

- 1) Le parti intendono cogliere l'opportunità di individuare programmi di welfare quali strumenti integrativi rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione, per la creazione di valore aggiunto, a sostegno di bisogni tangibili dei dipendenti e delle relative famiglie. Previo esame con le RSU o, in mancanza di queste, con le OO.SS.LL. provinciali, potranno quindi essere sviluppati a livello aziendale, con l'assistenza di Unindustria, impegni condivisi per formalizzare possibili ambiti di intervento comunque coerenti con i contenuti del presente accordo. Qualora, infatti, non siano stati raggiunti gli obiettivi per l'erogazione del premio, a fronte della volontà aziendale di trovare comunque forme di compensazione nei confronti del personale in relazione a modalità prestantive utili al rafforzamento della competitività aziendale, cui i lavoratori siano stati disponibili contribuendo al raggiungimento degli obiettivi previsti dall'art. V, punto 1) e art. VIII, l'azienda erogherà a vantaggio dei lavoratori a tempo indeterminato strumenti di welfare integrativo

- del valore massimo individuale di euro 258 nell'ipotesi di corresponsione di buoni-spesa o acquisto;
 - del valore massimo complessivo previsto a tale titolo dal C.C.N.L., nell'ipotesi di applicazione estesa a tutti i lavoratori di assistenza sanitaria integrativa a totale carico aziendale;
 - del valore massimo di 5,29 euro giornalieri nell'ipotesi di partecipazione al costo della mensa;
 - del valore stabilito aziendali nell'ipotesi di incremento della previdenza integrativa
- Le erogazioni dei sistemi di welfare dovranno avvenire nell'anno di riferimento e potranno essere interrotte in virtù di una valutazione sul negativo andamento aziendale.

CAPO QUINTO

Articolo XIV – TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DEI PREMI

- 1) Le parti firmatarie si danno atto che le erogazioni economiche previste dal presente accordo e come in esso definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo 23/7/1993, 23/7/2007, 22/01/2009 e, conformi a quanto disposto dalla L. 247/2007 e D.M. 7/5/2008 e dalla L. 126/2008, assoggettate al trattamento fiscale dei premi collegati alla produttività.

Articolo XV – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- 1) Per le aziende che vi aderiscano nelle forme sopra precisate il presente accordo ritenuto di secondo livello esclude qualsiasi altra forma di contrattazione integrativa salariale aziendale allo stesso titolo fermo restando quanto disposto dall'art. 2, punto 2.2, – Parte I – del vigente CCNL.

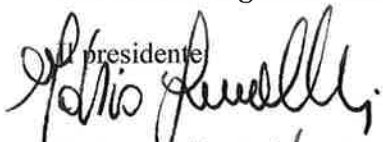
Articolo XVI – DECORRENZA E DURATA

- 1) Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2013 e scade il 31.12.2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

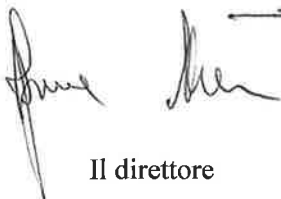
per **SEZIONE LEGNO-ARREDO**
dell'Unione degli industriali della prov. di Pordenone

per le OO.SS. :

Il presidente

Il vice presidente delegato

FENEAL-UIL Pordenone




Il direttore

FILCA-CISL Pordenone



Il Responsabile


Il funzionario

FILLEA-CGIL Pordenone





OBIETTIVI CAPO I (ANCHE CAPO II INTEGRATI DA ALTRI SU QUALITA' - EFFICIENZA CON STESSA LOGICA)

MIGLIORAMENTO DELLA DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE

- I. S'intende collegare il premio all'aumento del dato risultante dalla differenza tra il valore e il costo della produzione per addetto.
- II. A tal fine si specifica che la misura dell'andamento del dato per unità è data dal rapporto:

$$MO = \frac{\text{DIFFERENZA TRA IL VALORE E IL COSTO DELLA PRODUZIONE}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI}}$$

- III. Il valore della differenza tra il valore e il costo della produzione è individuato dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.
- IV. Il numero dei dipendenti è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.
- V. Tali dati sono forniti dall'azienda.
- VI. Si conviene che, a livello aziendale, costituisce parametro di riferimento (PRMO) per l'obiettivo minimo il dato riferito al sopra indicato rapporto MO stabilito dalle parti nell'ambito del confronto di cui al punto
- VII. Si conviene che, a livello aziendale, costituisce parametro di riferimento (PRMO1) per l'obiettivo massimo il dato riferito al sopra indicato rapporto MO riferito al superamento del migliore dato registrato nelle annualità 2006-2008 che assumerà la dizione di PRMO 1,.
- VIII. Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo massimo del miglioramento dei dati riferiti alla differenza tra il valore e il costo della produzione per addetto si potrà considerare raggiunto qualora il risultato del suddetto rapporto MO sia uguale o superiore al PRMO 1;

MO <= PRMO	nessuna erogazione
MO > PRMO	erogazione del premio minimo prevista dal punto 1
MO > PRMO 1	erogazione del premio massimo

Esempio 6°:
Azienda con un numero di dipendenti nell'anno: 12
Diff. val. e costo produzione nell'anno: Euro 310.000
- MO PER PREMIO MINIMO 20.000

- MO del 2008 = 24.000
- MO del 2007 = 23.000
- MO del 2006 = 25.000 quindi PRMO 1

MO = $\frac{310.000}{12} = 25.833$ PRMO1 (25.000) < MO (25.833) quindi PREMIO MASSIMO

MIGLIORAMENTO DEI RICAVI DELLE VENDITE

- I. S'intende collegare una parte del premio all'aumento dei ricavi delle vendite di beni prodotti per addetto.
- II. A tal fine si specifica che la misura dell'andamento dei ricavi delle vendite per unità è data dal rapporto:

$$RV = \frac{\text{RICAVI DELLE VENDITE DI BENI PRODOTTI}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI}}$$

- III. I ricavi delle vendite di beni prodotti sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.
- IV. Il numero dei lavoratori è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.
- V. Tali dati sono forniti dall'azienda.
- IX. Si conviene che, a livello aziendale, costituisce parametro di riferimento (PRRV) per l'obiettivo minimo il dato riferito al sopra indicato rapporto RV stabilito dalle parti nell'ambito del confronto di cui al punto
- X. Si conviene che, a livello aziendale, costituisce parametro di riferimento (PRRV1) per l'obiettivo massimo il dato riferito al sopra indicato rapporto RV riferito al superamento del migliore dato registrato nelle annualità 2006-2008 che assumerà la dizione di PRRV 1,.
- XI. Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo massimo del miglioramento dei dati riferiti alla differenza tra il valore e il costo della produzione per addetto si potrà considerare raggiunto qualora il risultato del succitato rapporto RV sia uguale o superiore al PRRV1;

RV < PRRV
 RV > PRRV
 RV > PRRV1

nessuna erogazione
 erogazione del premio minimo prevista dal punto 1
 erogazione del premio massimo

Esempio 5°:

Azienda con un numero di dipendenti nell'anno: 12
 Ricavi delle vendite nell'anno: Euro 1.240.000
 -RV PER PREMIO MINIMO 90.000

- RV del 2008 = 101.000
 - RV del 2007 = 102.000 quindi PRRV 1 quindi PRRV 1
 - RV del 2006 = 98.000

RV = $\frac{1.240.000}{12} = 103.333$

PRRV1 (102.000) < MO(103.333) quindi PREMIO MASSIMO

IL PRESENTE ACCORDO DIVERRA' ESECUTIVO PREVIA COMUNICAZIONE DI ACCETTAZIONE DA PARTE DEGLI ORGANI DELIBERANTI DELLE RISPETTIVE ASSOCIAZIONI DATORIALI E SINDACALI FERMO RESTANDO LA POSSIBILE RIDEFINIZIONE FORMALE DEI CONTENUTI.

Manoni

John Paul
Z. Amy

R