

LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009

le parti concordano

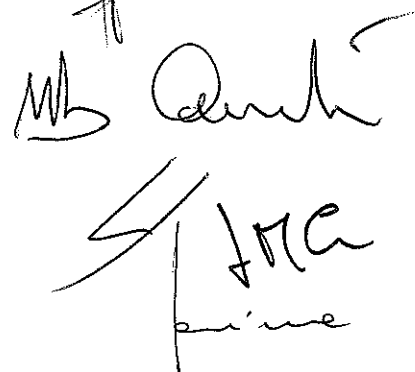
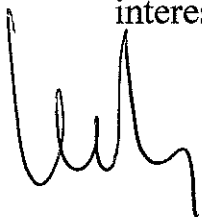
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni
- una procedura per l'implementazione di quanto definito con il presente accordo nelle aziende in cui non sia stata costituita la Rappresentanza sindacale unitaria.

Le presenti Linee guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di risultato.

Le Linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di Risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

A tal fine, oltre alla già richiamata procedura utile per la definizione della proposta di accordo, le Linee guida forniscono uno schema condiviso di Accordo tipo e, coerentemente con quanto previsto all'art. 12 del titolo IV della sez. quarta del vigente CCNL, indicatori di performance definiti in ragione di diverse tipologie aziendali.

Sia lo schema di accordo che gli indicatori di performance possono essere adottati e/o riadattati, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.



Stac
prime

SCHEMA DI ACCORDO TIPO

In data.....tra l'azienda.....con
l'assistenza dell'Associazione territoriale di.....e le
Organizzazioni Sindacali.....del territorio di
.....
è stipulato il seguente accordo.

Per il triennio di competenza.....viene istituito un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro il mese di maggio, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati, per il tramite dell'Associazione Territoriale, alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno.

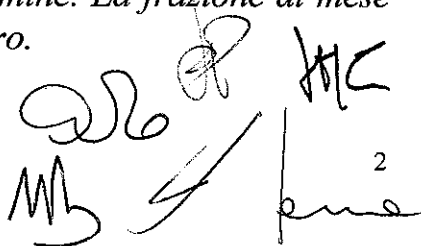
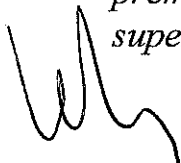
Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del terzo periodo di cui all'art. 8 del vigente Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il Premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.



A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

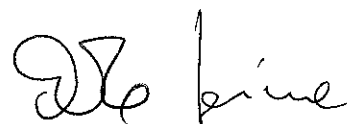
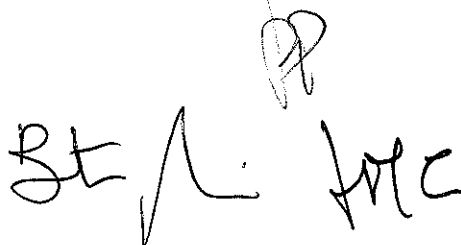
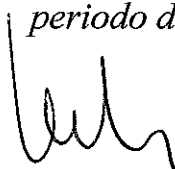
Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il premio, determinato secondo quanto appresso definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da

- ◆ *Valori e parametri del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto1]*
- ◆ *Criteri di attribuzione individuale del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto2]*

Le parti si danno atto che il Premio sopra definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.



INDICAZIONI PER LA DEFINIZIONE DEL PDR

1. TIPOLOGIE AZIENDALI ED INDICATORI UTILIZZABILI

Al fine della predisposizione del premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

Ciò, ovviamente, non preclude la possibilità da parte delle singole imprese di costruire un premio di risultato con parametri anche diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere.

Alcuni indicatori, soprattutto quelli desumibili dai bilanci aziendali possono essere utilizzati da tutte le imprese altri, invece, sono indicativamente connessi alle specifiche tipologie aziendali.

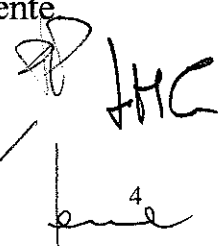
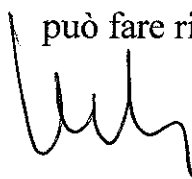
A) Indicatori comuni a tutte le imprese

- mol/valore aggiunto
- valore aggiunto/dipendenti

Entrambi gli indicatori sono desumibili dal conto economico. Il primo è un indicatore di redditività e pone a confronto il margine operativo lordo con la quantità di ricchezza prodotta in un arco temporale definito (valore aggiunto); il suo utilizzo è indicato soprattutto come valore assoluto e, in tal caso, va parametrato rispetto a un "valore obiettivo".

Il secondo è un indicatore di produttività e consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il V.A. risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Può essere utilizzato come valore assoluto oppure, ed in misura più efficace, si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.



B) Indicatori orientativi per alcune tipologie aziendali

B.1. Lavorazione su commessa

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza il rispetto dei tempi di consegna ed i target di qualità prefissati e per tale motivo possono essere utilmente utilizzati i seguenti indicatori:

- rispetto dei tempi di commessa
- tempi di sviluppo del nuovo prodotto
- valore della produzione non conforme/valore della produzione

B.2. Produzione in serie

Per tali tipologie di aziende assumono rilevanza il grado di utilizzazione degli impianti, la produttività del lavoro e la qualità del prodotto. Gli indicatori che possono essere presi in considerazione sono:

- ore produzione/ore disponibili impianti
- volume della produzione/dipendenti
- volume scarti/volume produzione totale

B.3. Attività di installazione, manutenzione e servizi

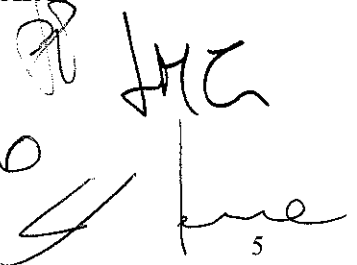
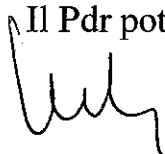
Per questa tipologia assumono rilevanza la conformità della fornitura/prestazione alle richieste del cliente, la qualità e l'efficienza della attività di manutenzione, il rispetto dei tempi di ultimazione e consegna degli impianti. I principali indicatori da utilizzare, oltre a quelli desumibili dal bilancio, sono:

- soddisfazione del cliente – numero reclami
- riduzione interventi di riparazione e assistenza
- ottenimento certificazioni di qualità ed ambientali
- rispetto dei tempi di consegna impianti

2. CRITERI DI ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PDR

Il PdR sarà corrisposto individualmente in funzione della partecipazione di ciascuno alla sua realizzazione misurata in termini di presenza al lavoro.

Il Pdr potrà essere riparametrato in base ai livelli di inquadramento.



**PROCEDURA PER LA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO NELLE AZIENDE PRIVE
DI RSU**

Per le aziende prive di RSU la definizione dell'accordo di secondo livello che stabilisce l'introduzione del Pdr seguirà la seguente procedura:

- l'azienda invierà la proposta di Premio di risultato all'Associazione territoriale cui risulti iscritta o conferisca mandato;
- l'Associazione industriale si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di premio, il confronto sulla stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del Premio di Risultato;
- le parti in sede territoriale, laddove ne ricorrano le condizioni, potranno costituire apposite Commissioni, che si riuniranno con cadenza periodica, per lo svolgimento delle attività di cui al punto precedente;
- in ciascun anno di vigenza dell'accordo e nei tempi stabiliti, l'azienda comunicherà i risultati del Premio ai propri dipendenti e presenterà, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto, alle OO. SS. territoriali per il tramite dell'Associazione territoriale la quantificazione del Premio di Risultato sulla base dei risultati conseguiti.

FEDERMECCANICA

ASSISTAL

FIM - CISL

UILM - UIL

Roma, 28 luglio 2010