

Accordo Sindacale

Addi 06 ottobre 2017, in Roma, presso la sede di Leonardo Global Solution SpA, via Pastrengo n. 20

tra

Fata Logistic Systems SpA

e

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil Nazionali

(di seguito per brevità le Parti)

PREMESSO CHE

- Con Accordo Sindacale siglato in data 08 maggio 2012 La Parti hanno istituito un Premio di Risultato Aziendale per il periodo dell'esercizio 2012-2015, con prima proroga per l'anno 2016 con erogato a luglio 2017;
- Sulla base di quanto previsto dalla contrattazione aziendale le Parti hanno manifestato la volontà di aprire un'apposita fase negoziale al fine di rivedere e/o confermare gli indicatori di carattere finanziario ed economico-gestionale ed il relativo peso percentuale;
- A seguito dell'analisi degli indicatori e l'andamento dei risultati raggiunti nell'anno 2016 Le Parti hanno condiviso di inserire per il solo indicatore EBITA una scala percentuale scalettata di accesso alla erogabilità del Premio a partire dal raggiungimento del 70%;
- A seguito del confronto effettuato, le Parti hanno condiviso l'opportunità di prorogare lo schema generale del PDR 2016, in via del tutto eccezionale, transitoria e limitatamente all'anno 2017, riservandosi di proseguire il confronto nel corso del 2017 per un'eventuale revisione complessiva del PDR di Fata Logistic Systems nell'ambito della trattativa dell'Accordo di II° Livello e per la definizione del nuovo PDR 2018.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. Principi di funzionamento del Premio di Risultato

1. Si conferma per l'anno 2017 lo schema dei parametri e del relativo peso percentuale rappresentato nella tabella riportata di seguito:



Tab. 1 Parametri e determinazione del PDR (schema di sintesi) per l'anno 2017

Premio di Risultato 2017					
€ 1.500,00					
EBITA valore 2017: K€. 4.600.			RICAVI valore 2017: K€. 80.800.		
Sistema di Gestione della Qualità					
peso	importo 100%		peso	importo 100%	
40%	€ 600,00		30%	€ 450,00	
risultato	% erogata	Valore	risultato	% erogata	valore
70-80%	30%	180,00	81 -90%	85%	382,5
>80-95%	percentuale	puntuale	91 - 99%	95%	427,5
>95-100%	100%	600,00	100%	100%	450,00
101-110%	110%	660,00	>= 101%	110%	495,00
111-130%	percentuale	puntuale			
> 130%	130%	780,00			

2. Ciascun Obiettivo-Indicatore concorre con un peso relativo alla determinazione del Premio, modulando il beneficio in relazione ad un risultato scalettato e specifico per gli indicatori quantitativi dell'EBITA e dei RICAVI;

Indicatore EBITA: si è inteso apprezzare una performance che scaletta una curva di beneficio premiale al raggiungimento del seguente valore:

- tra il 70% e l'80%: riconoscimento del 30% della quota di Premio associata all'indicatore;
- superiore all'80% ed uguale/inferiore al 95%: riconoscimento di quote di Premio in misura corrispondente alla misura percentuale del risultato raggiunto;
- raggiungimento superiore al 95% ed uguale/inferiore al 100% , riconoscimento del 100% della quota associata all'indicatore;

inoltre è confermata l'ultra-performance che scaletta una curva di beneficio premiale correlato a risultati oltre il 100% del valore atteso di Forecast 2017, elaborato in sede di semestrale 2017.

Indicatore dei RICAVI: si è inteso apprezzare prestazioni di prossimità scalettando la curva di beneficio premiale correlata a risultati partenti dall'81% del valore atteso di Forecast 2017, elaborato in sede di semestrale 2017, ed estendendoli oltre il 100% del Forecast 2017.

Con espresso riferimento all'indicatore dell'EBITA, considerata la sua natura improntata alla misurabilità della sostenibilità economico-finanziaria dell'andamento aziendale d'esercizio, si è convenuto che l'eventuale risultato negativo dell'indicatore determinerebbe anche la non erogazione della quota-premiale associata all'indicatore dei Ricavi.

Qualunque sia l'esito dell'indicatore EBITA, sarà salvaguardata, in caso di performance, il gettito dell'indicatore qualitativo preservabile in ragione della sua valenza organizzativa.

Indicatore SISTEMA GESTIONE QUALITA' agisce invece ON/OFF determinando od escludendo, in ragione del risultato, il suo gettito premiale.

Valori e modalità di corresponsione del Premio di Risultato 2017

La struttura del PDR si fonda sulla valutazione degli obiettivi specifici e del relativo peso specifico degli indicatori individuati nello schema di sintesi precedentemente riportato.

Modalità di calcolo

Per gli indicatori di tipo economico EBITA e RICAVI vengono presi a riferimento i valori di Forecast del 2017, elaborati in sede di semestrale 2017, secondo l'articolazione di quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del PDR"

Importo del Premio

Anche per l'anno 2017, in continuità con quanto convenuto per l'anno 2016, le Parti concordano di prevedere l'invarianza degli importi economici complessivi lordi teorici massimi previsti per PDR 2016, così come indicato nei rispettivi accordi sindacali, già a suo tempo depositati presso la Direzione Territoriale del lavoro.

Le condizioni di accesso al Premio di Risultato sono quelle riportate al paragrafo "Principi di funzionamento del PDR".

La corresponsione del PDR avverrà con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento delle modalità previste dal CCNL Industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

Verifica, monitoraggio e l'identificazione di azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi del PDR

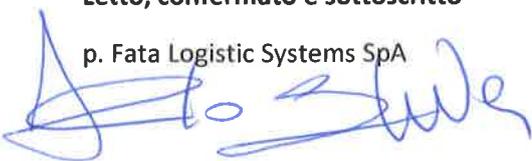
Le Parti concordano che si potrà procedere ad incontri specifici volti a verificare la funzionalità e la coerenza di tale impianto per la realizzazione degli obiettivi sopra richiamati e la consuntivazione complessiva degli obiettivi del Premio di Risultato con l'analisi di eventuali scostamenti rispetto agli indicatori economico finanziari.

A valle dell'approvazione della presente ipotesi di accordo, il verbale di accordo siglato sarà depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabiliti dal D.M. Interministeriale 25 marzo 2016.

Le Parti dichiarano che i contenuti economici del Premio di Risultato 2017, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e Circ. Agenzie Entrate 15 giugno 2016 n. 28.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Fata Logistic Systems SpA



p. Fim Cisl

p. Fiom Cgil

p. Uilm Uil

