

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25.7.2012 in Pordenone, presso la sede della Savio Macchine Tessili S.p.A. si sono incontrati la Savio Macchine Tessili S.p.A., rappresentata da Mirco Zin Direttore del Personale della Savio Macchine Tessili S.p.A., con l'assistenza dell'Unione degli Industriali nella persona di Giuseppe Del Col, e le R.S.U. aziendali, assistiti dai Sigg. Cristiano Pizzo, Maurizio Marcon ed Ezio Tesan delle Organizzazioni Sindacali FIM-FIOM-UILM Territoriali, al fine di fissare gli obiettivi a cui legare il "premio di risultato" stabilito dall'art. 4 - Sezione Terza - Sistema di Regole Contrattuali e Sezione Quarta - Titolo IV - art. 12 del vigente CCNL per gli anni 2012 - 2015.

SITUAZIONE GENERALE

La Savio Macchine Tessili, sta proseguendo nell'azione per rafforzare la sua posizione di leadership mondiale nel settore della roccatura e delle ritorciture con l'obiettivo di un consolidamento e allargamento dei prodotti nella filiera del ciclo tessile.

In un contesto economico generale instabile legato alla crisi di numerose aree mondiali l'Azienda deve procedere negli investimenti in R&S con prudenza ed equilibrio al fine di mantenere e possibilmente incrementare le caratteristiche di complessità e contenuti tecnologici dei propri prodotti per renderli difficilmente imitabili, ma anche per realizzare prodotti più semplici per determinate aree mondiali, senza appesantire il proprio bilancio.

L'Azienda, pur in una situazione congiunturale che non consente previsioni attendibili di medio - lungo termine, valuta allo stato attuale l'organico (450 unità complessive di riferimento) in linea con le correnti esigenze, pertanto, qualora il mercato continui a richiedere le attuali dimensioni aziendali e necessità produttive, la Savio arriverà gradualmente alla stabilizzazione dei contrattisti a termine e degli apprendisti che risultino idonei allo scadere dei loro contratti.

Rappresenta un indicatore della predetta condizione una percentuale di lavoratori somministrati utilizzati superiore al 3,50% dell'organico in assenza di prestazioni straordinarie.

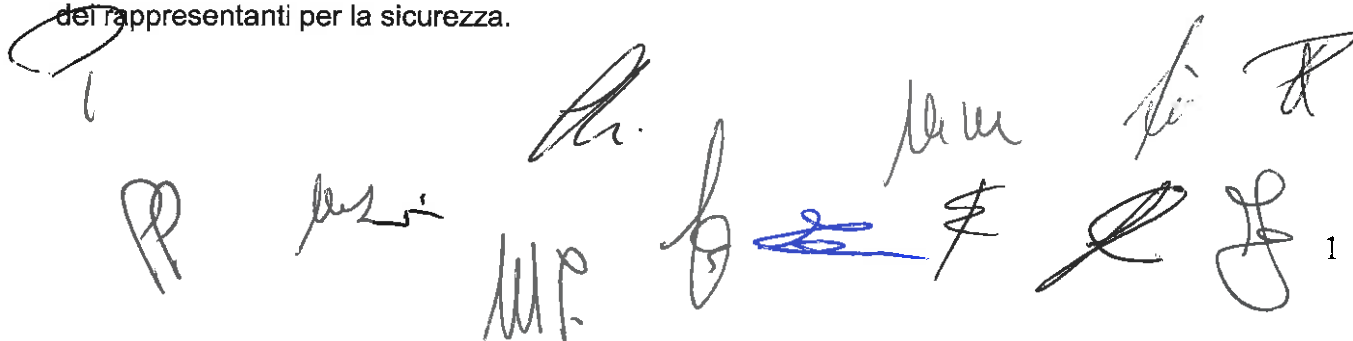
Le parti concordano momenti di verifica trimestrali, o più brevi, in relazione alle date di scadenza dei contratti a termine e dei contratti di apprendistato per verificarne l'idoneità alla stabilizzazione in funzione delle acquisite capacità di natura professionale e gestionale.

Le azioni di innovazione sui prodotti proseguiranno secondo i programmi impostati, coerentemente con i budget approvati.

Per quanto attiene la situazione degli investimenti industriali ed in ricerca e sviluppo, i costi complessivi si attestano intorno al 6% del fatturato (con esclusione di quanto eventualmente realizzato per acquisizioni di società).

In tale contesto Savio Macchine Tessili prosegue l'azione di ricerca di nuovi fornitori a partire dal mondo occidentale fino ai paesi in via di sviluppo, per ottenere dei recuperi sui costi delle macchine, tendendo comunque ad un miglioramento continuo della qualità rispetto alla situazione in essere.

Infine, per ciò che attiene l'ambiente e la sicurezza, la Savio intende proseguire la condotta fin qui tenuta, finalizzata a rimuovere ogni occasione di rischio per i lavoratori anche recependo le istanze dei rappresentanti per la sicurezza.



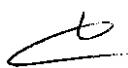
PARTE ECONOMICA

Il premio di risultato viene collegato a indicatori che devono consentire di correlare l'erogazione ad alcuni obiettivi fondamentali della gestione aziendale.

Il premio di risultato, così come istituito, risulta conforme a quanto stabilito dalle norme contrattuali in materia, anche ai fini contributivi/ previdenziali definiti a livello legislativo.

La nuova disciplina del premio avrà validità per gli anni 2013 – 2015 con una soluzione parziale per il 2012 di applicazione pro-rata del premio 2013 dalla firma dell'accordo.

Il premio è commisurato ai consueti indicatori:

- A. Fatturato
 - B. Indice di qualità
 - C. EBITDA/ MOL
- 

Per quanto attiene al punto A. si mantiene la precedente soglia minima annuale che consente l'erogazione di un premio di garanzia di fatturato pari a 800,00 € lordi annui al raggiungimento di 135 milioni di € annui di fatturato.

Tale premio prevede una seconda soglia annuale di garanzia di fatturato al raggiungimento di 180 milioni di € annui di fatturato con l'erogazione di 480,00 € lordi annui, considerando che, per la continuità della società nel mercato globale, è indispensabile garantire gli investimenti in R&S e una gestione economica stabile, con un equilibrio di bilancio e una saturazione produttiva.

Tale premio verrà erogato in dodici quote di 105,00 € lordi mensili da gennaio a dicembre a decorrere da gennaio 2012.


Gli indicatori di cui ai punti B. e C. verranno definiti entro il 1° trimestre di ogni anno dal 2013 in poi, mentre sono definiti nel presente accordo per l'anno 2012. La quota complessiva legata per il 50% ai due indicatori avrà la seguente progressione a fronte del raggiungimento del 100% degli obiettivi definiti ogni anno:

2012 – 1.290,00 € lordi = B (645,00) + C (645,00)

2013 – 1.390,00 € lordi = B (695,00) + C (695,00)

2014 – 1.490,00 € lordi = B (745,00) + C (745,00)

2015 – 1.590,00 € lordi = B (795,00) + C (795,00)



Verrà corrisposto un anticipo mensile di € 36,00 lordi degli importi succitati per 12 mensilità a decorrere da gennaio 2012.

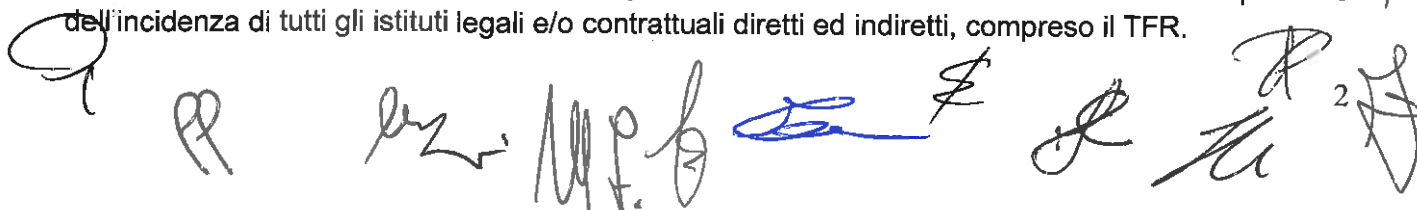

REGOLAMENTAZIONE PARTE ECONOMICA

SOGGETTI INTERESSATI



I soggetti interessati al premio di risultato sono tutti i dipendenti Savio, in forza alla data di erogazione del premio. L'importo del premio risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo è uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dalle categorie di appartenenza.

L'importo riconosciuto è ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione. Resta inteso che l'importo del premio di risultato è definito in senso omnicomprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e/o contrattuali diretti ed indiretti, compreso il TFR.



Alla fine di ogni esercizio, successivamente all'approvazione del bilancio, l'Azienda provvederà ad effettuare un conguaglio positivo/ negativo degli anticipi erogati sulla base dei risultati finali consuntivati, presumibilmente con il cedolino paga del mese di marzo.

Gli importi di tutti i premi verranno riconosciuti in proporzione all'anzianità aziendale espressa in dodicesimi mensili nell'anno di riferimento; ai rapporti part-time in proporzione all'orario effettivamente prestato; agli/alle assenti in astensione facoltativa in quantità economica, per tali periodi, proporzionale alla percentuale retributiva riconosciuta dagli istituti.

Al personale il cui rapporto di lavoro si risolve nel corso dell'esercizio di riferimento o prima del mese previsto per il conguaglio non saranno recuperati gli anticipi già percepiti, che verranno considerati come un importo forfettario per l'accesso al premio commisurato a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati.

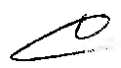
Gli effetti economici (solo anticipo) del premio di risultato vengono estesi anche ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Le parti si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo, come in esso definite, hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dai Protocolli Governo e Parti Sociali e sono conformi a quanto disposto dalla vigente normativa previdenziale e fiscale.

CLAUSOLA DI COMPENSAZIONE ANNUALE DEL PREMIO DI RISULTATO

Al fine di garantire all'Azienda costi certi del premio di risultato e alle OO.SS. l'opportunità di compensare eventuali obiettivi mancati perché non si è raggiunto il 100% degli indici del premio variabile come ripartito di anno in anno con altri in cui il 100% si è superato, si conviene sulla possibilità di recuperare unicamente nello stesso anno e solo per gli obiettivi di cui ai punti B. e C. decurtazioni di premio collegati a obiettivi mancati con splafonamenti oltre il 100% degli indici del premio variabile su altri obiettivi, unicamente a capienza di obiettivi non pienamente raggiunti.

RELAZIONI INDUSTRIALI



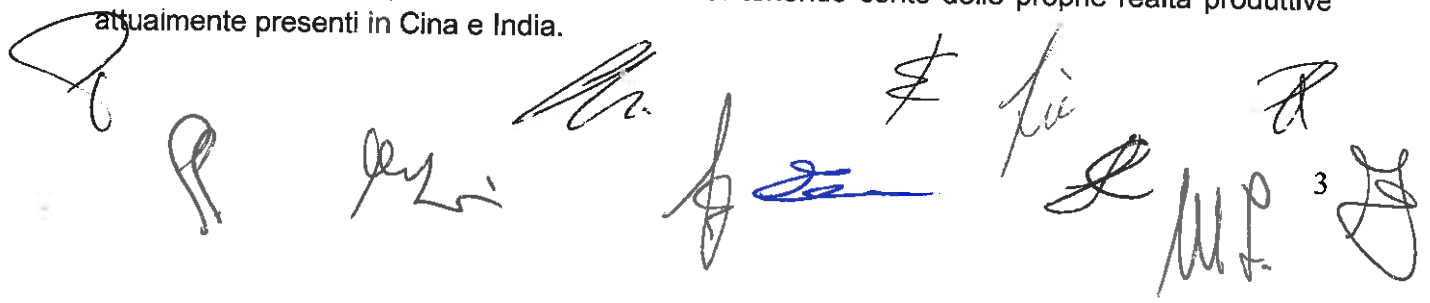
Le parti, fermi restando i rispettivi ruoli, confermano la comune volontà di realizzare un sistema di relazioni industriali improntate al dialogo e alla partecipazione, finalizzato alla soluzione dei problemi attraverso il rafforzamento del confronto preventivo.

A tal fine si individueranno dei momenti programmati di incontro utili a verificare aspetti fondamentali della vita aziendale quali:

- andamento consuntivo del mercato e stagionalità;
- andamento futuro del mercato e previsioni produttive;
- informazioni/ confronto per variazioni dei volumi produttivi;
- informazioni/ confronto in via preventiva su progetti di future esternalizzazioni di fasi di lavorazioni, eventuali ricadute sugli organici, ricerca di soluzioni alternative;
- informazioni/confronto sugli organici in rapporto ai volumi produttivi previsti con specifica dell'utilizzo di rapporti a tempo definito;
- previsioni di investimento;
- innovazioni tecnologiche che abbiano significativi riflessi sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulle saturazioni.



Di fronte a necessità di nuove esternalizzazioni/ delocalizzazioni la Società privilegerà il metodo del confronto preventivo con le OO.SS. tenendo conto delle proprie realtà produttive attualmente presenti in Cina e India.



FORMAZIONE

Le attività di formazione/ addestramento del personale rivestono particolare importanza nell'ambito della politica della Società al fine della crescita professionale dei dipendenti, tanto che si è potuto evincere come annualmente l'azienda coinvolga in tali azioni mediamente un numero di dipendenti corrispondenti a quasi il 30% dell'organico per circa 4.500 ore ed un costo complessivo di oltre € 60.000,00 (termini di riferimento anche per il futuro).

Le parti si incontreranno in occasione della definizione dei budget previsionali per confrontarsi su:

- consuntivi del piano di formazione dell'anno precedente (tipologia di corsi erogati, numero di ore e risorse coinvolte);
- esame del piano di formazione previsto per l'anno in corso (tipologia di corsi da erogare, numero di ore e risorse da coinvolgere);
- esame delle tendenze evolutive tecnologiche e possibili impatti sui fabbisogni formativi;
- proposte elaborate dalle RSU finalizzate a conservare e migliorare professionalità esistenti in azienda.

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA

La Savio privilegerà l'instaurazione di rapporti di collaborazione all'interno del perimetro di proprietà aziendale con ditte esterne che risultino fornitrici di altre realtà aziendali, facendo osservare alle stesse la specifica aziendale di fornitura generale per appalti, con il fine di prevenire gli infortuni e rispettare le norme di legge.

L'Azienda conferma la massima attenzione ai problemi legati all'ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro, con particolare riferimento alla ricerca di miglioramenti nell'ambito delle movimentazioni interne.

In questi anni l'attività di confronto fra gli organismi deputati alla trattazione della materia, ha portato a soluzione di problematiche anche complesse e consentito di lavorare al miglioramento degli ambienti di lavoro.

Continuerà ad essere rivolta particolare attenzione all'attività di formazione dei nuovi assunti, degli addetti assegnati a nuove mansioni specifiche e dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza. Fermo restando il sistema di relazioni in atto in materia di igiene e sicurezza, le parti ricercheranno l'obiettivo comune di migliorarle ed affrontare preventivamente le nuove problematiche, anche consentendo la presenza al tavolo degli incontri di esperti esterni preventivamente concordati.


Per ogni istanza dei rappresentanti per la sicurezza, in particolare per momenti formativi/informativi dei lavoratori, verranno effettuati confronti per una valutazione sulle azioni da intraprendere.

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

Le parti esamineranno annualmente la situazione dell'inquadramento in azienda per verificare se sussistano dei casi particolari da affrontare; peraltro la situazione attuale evidenzia come il personale inquadrato nelle categorie più basse è praticamente solo quello assunto negli ultimi anni.

In ogni caso come conseguenza dei cambiamenti organizzativi che si stanno realizzando verranno effettuate verifiche periodiche sui percorsi di arricchimento della professionalità e conseguentemente sulle possibili ripercussioni a livello di inquadramento.

In tal senso le parti, con lo scopo di superare la parcellizzazione delle mansioni e innescare una virtuosa dinamica per lo sviluppo professionale dei lavoratori di produzione, hanno ipotizzato delle modalità applicative di classificazione degli stessi, che riconosca un inquadramento superiore alla 3° categoria.



A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) located at the bottom of the page, below the text of the 'VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITA'' section.

Lo scopo è definire una metodologia per individuare i lavoratori che corrispondano al seguente criterio: lavoratori inquadrati in 3° categoria caratterizzati da rilevante esperienza di lavoro in azienda e conoscenza delle caratteristiche di funzionalità dei prodotti Savio, in grado di operare autonomamente su postazioni di collaudo e di controllo, con atteggiamento propositivo.

Le parti si impegnano ad integrare e definire il presente capitolo "DEFINIZIONI" entro il 31.10.2012.

L'Azienda a tal proposito allega il seguente schema di

DEFINIZIONI

"rilevante esperienza di lavoro in azienda":

almeno 42 mesi dall'acquisizione del 3° livello, indipendentemente dal tipo di contratto di assunzione, con buona conoscenza dei prodotti Savio e delle loro caratteristiche intrinseche di funzionalità;

"in grado di operare autonomamente provvedendo con accuratezza alla costruzione/ montaggio per garantire la funzionalità dei prodotti":

almeno 3 mesi, in modo consecutivo nell'ambito di 12 mesi, sulla medesima mansione di 4° livello; "atteggiamento propositivo":

questa caratteristica viene attribuita o meno al lavoratore per ogni specifica mansione da esso rivestita con 3° livello per merito, in dipendenza della valutazione su 4 attitudini; per ogni caratteristica, viene dato un punteggio da 1 a 10:

a) fornisce suggerimenti applicabili e concreti per migliorare il processo/prodotto, operando concretamente per ottenere gli standard qualitativi e di efficienza richiesti;

b) è di esempio agli altri colleghi per impegno, disponibilità e capacità di apprendere;

c) è disponibile a far crescere i colleghi meno esperti;

d) dimostra spirito di collaborazione con i propri superiori;

la caratteristica di "atteggiamento propositivo" viene attribuita al lavoratore qualora il punteggio totale pesato superi la quota 27.

Ne consegue che tutti i lavoratori che operano nell'area macchine su tutte le fasi del processo costruttivo più l'aggiustaggio e il controllo finale con 3° livello per merito e non per acquisizione automatica, che per queste mansioni presentino tutte le caratteristiche di cui alle definizioni precedenti (rilevante esperienza di lavoro in azienda, in grado di operare autonomamente, atteggiamento propositivo) potranno essere inseriti nel 4° livello polivalente.

Allo stesso modo tutti i lavoratori che operano nell'area di montaggio su almeno 4 postazioni di controllo/ collaudo di cui almeno 1 postazione di parti di comando con 3° livello per merito e non per acquisizione automatica, che per queste mansioni presentino tutte le caratteristiche di cui alle definizioni precedenti (rilevante esperienza di lavoro in azienda, in grado di operare autonomamente, atteggiamento propositivo) potranno essere inseriti nel 4° livello polivalente.

Naturalmente, considerato che la definizione di questi parametri verrà sperimentata nell'arco di vigenza del presente contratto integrativo, il rapporto di questi lavoratori con sbocco in 4ª categoria nei confronti degli altri lavoratori di produzione di terza categoria entrerà a regime solo in fase di rinnovo del successivo integrativo (nell'organico complessivo la percentuale dei lavoratori non potrà superare il 15% della 3ª categoria).

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are approximately 10-12 distinct marks.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'Azienda, nel riconfermare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato come contratto di riferimento, continuerà ad impegnarsi, in relazione agli sviluppi del mercato e dei volumi produttivi, nel ricercare una maggiore stabilità occupazionale, senza peraltro trascurare la ciclicità del settore di appartenenza e le variazioni non sempre prevedibili del mercato.

Allo stato attuale si prevede quindi che, oltre al contratto a tempo indeterminato, saranno utilizzate preferibilmente le seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto di apprendistato professionalizzante;
- Contratto di somministrazione a tempo determinato;
- Contratto a tempo determinato;
- Contratto part-time orizzontale/ verticale/ ciclico/ misto.

Nel caso di necessità di ricorrere ad altre tipologie contrattuali normativamente previste l'Azienda si confronterà preventivamente con le OO.SS. al fine di ricercare una soluzione condivisa.

Nei limiti previsti dagli organici di cui all'informazione/confronto regolata all'inizio del precedente punto "Relazioni industriali", l'Azienda effettuerà, con cadenza periodica, un confronto con le R.S.U. per l'esame in merito alle eventuali precedenze, a parità di competenze tecnico - professionali e di anzianità, per l'inserimento con contratto di apprendistato/ a termine/ a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro somministrato per un periodo di 15 mesi; anche frazionato, nell'arco di un triennio favorendo la rotazione in postazioni/ unità diverse al fine di migliorarne le capacità lavorative.

Allo stesso tempo l'Azienda privilegerà il ricorso a figure di lavoratori somministrati a termine che abbiano già intrattenuto rapporti di somministrazione temporanea con Savio di almeno 6 mesi e siano coerenti con i parametri di riferimento per l'Azienda.

CLAUSOLA SOCIALE

In considerazione della difficile situazione congiunturale del mercato del lavoro le parti concordano di prevedere, in caso di ricorso ai contratti di somministrazione, l'utilizzo di una percentuale del 15% degli stessi con lavoratori in CIG/ mobilità/ disoccupazione in possesso della necessaria professionalità.

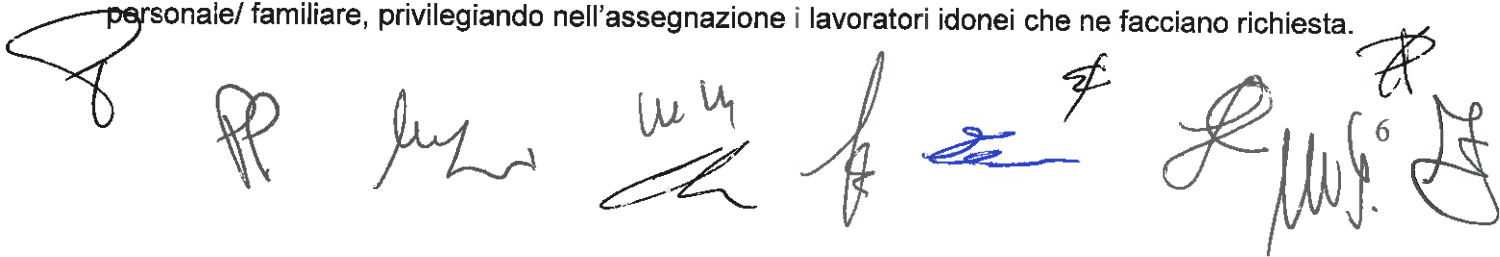
Qualora la quota percentuale dei somministrati debba superare mensilmente la percentuale del 16% dell'organico Savio complessivo l'Azienda informerà le OO.SS. e la quota mensile di anticipo dei premi disciplinati dal presente accordo verrà incrementata di un corrispondente 15% per tutti i lavoratori somministrati per il periodo di incremento della percentuale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E VOLUMI PRODUTTIVI

Il ricorso all'orario a turno o a giornata in produzione viene comunicato ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, salvo la possibilità di concordare lo stesso in tempi più brevi con la disponibilità del lavoratore.

Nel contempo le parti hanno concordato di escludere l'orario flessibile a giornata per gli addetti alle linee di produzione a flusso in quanto i polmoni tra le diverse postazioni non consentono il ricorso all'orario flessibile.

Per effetto di tale soluzione l'azienda terrà in considerazione eventuali esigenze di natura personale/ familiare, privilegiando nell'assegnazione i lavoratori idonei che ne facciano richiesta.



Di fronte a programmi di intensificazione produttiva le parti si confronteranno per esaminare le opportunità di utilizzare, come di consueto, gli strumenti consentiti a riguardo dalle leggi e dal contratto.

Infine, considerata l'esigenza di realizzare un'organizzazione del lavoro che consenta di garantire un'accettabilità del rischio per i movimenti ripetitivi secondo il metodo OCRA, le parti hanno concordato di incontrarsi entro il mese di ottobre 2012 per un esame su tutte le attività in produzione e l'analisi del sistema delle pause.

EFFICIENZA AZIENDALE

Nel corso di oltre 37 anni in un caso e di 17 nell'altro, sono venute meno le esigenze che avevano determinato la concessione di 450 ore di permesso per i delegati sindacali per lo svolgimento di attività di patronato nonché di ulteriori 750 ore di permesso per il controllo della mensa aziendale, tenuto conto del numero minore di dipendenti, pertanto, con l'obiettivo di creare spazi economici per l'azienda riducendo costi fissi con l'incremento dell'efficienza aziendale grazie ad una presenza maggiore dei delegati sindacali in attività produttive, si è convenuto di ridurre questo quantitativo di ore di permessi sindacali annui di 700 ore dall'anno 2013, mentre per il corrente anno la riduzione sarà di 500 ore.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo scadrà il 31.12.2015, ma conserverà l'ultrattività utile a coprire il periodo di tempo necessario per stipulare un nuovo contratto integrativo.

ASSENTEISMO

Le parti hanno concordato di mantenere sotto la vigenza del presente accordo un controllo costante degli elementi che costituiscono l'assenteismo per valutarne dimensioni e natura agli effetti della negoziazione del prossimo Accordo Integrativo.

VERIFICHE PERIODICHE

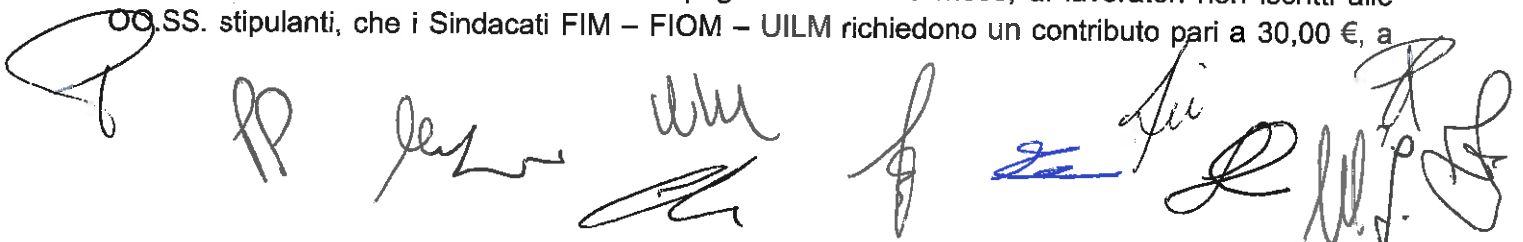
Le parti si incontreranno periodicamente, indicativamente al termine di ogni trimestre, per esaminare i risultati consuntivati, al fine di poter mettere in campo eventuali azioni correttive finalizzate a centrare gli obiettivi del premio di risultato.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il meccanismo di determinazione degli obiettivi e dei premi collegati tiene conto dell'attuale situazione (impianti, attrezzature, manodopera), resta inteso che, ove vi fossero sostanziali modifiche relativamente ai fattori che sono alla base del calcolo del premio variabile (produttivi, organizzativi, reddituali) o eventi esterni stravolgenti, le parti si incontreranno per valutare gli effetti di tali intervenute modificazioni allo scopo di prevenire eventuali ripercussioni negative complessive sull'Azienda.

QUOTE DI SERVIZIO SINDACALE FIM – FIOM – UILM

L'Azienda comunicherà, mediante affissione da effettuarsi nel mese di settembre 2012 e contemporanea segnalazione nel cedolino paga dello stesso mese, ai lavoratori non iscritti alle CC.SS. stipulanti, che i Sindacati FIM – FIOM – UILM richiedono un contributo pari a 30,00 €, a



titolo di quota di servizio sindacale contrattuale, da trattenere sulla retribuzione corrisposta con il cedolino paga del mese di novembre 2012.

I lavoratori che intendano versare la quota di cui sopra debbono darne comunicazione scritta all'Amministrazione del Personale entro il 31.10.2012.

Le OO.SS. stipulanti comunicheranno alla Società le modalità per il versamento delle quote raccolte entro e non oltre il 31.12.2012 (termine da considerarsi tassativo!).

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Tenuto conto che il differenziale dei costi gioca in maniera sempre più importante nella conquista di quote di mercato, le parti hanno convenuto di insistere sull'incentivazione della produttività dei lavoratori per ottenere margini di contribuzione redistribuibili tra la proprietà ed i lavoratori.

Le parti hanno concordato che, ogni volta dovessero nascere questioni sul sistema di rilevazione della produzione degli operai diretti utilizzato dall'impresa e relativi calcoli, si incontreranno per definire una soluzione concordata e, di conseguenza, hanno dato seguito a quanto definito lo scorso 23.12.2009 con il relativo accordo.

Pertanto le somme destinate alla produttività per il corrente anno corrispondenti ad una base di € 150,00 lordi per i lavoratori con qualifica operaia verranno erogate a consuntivo, purché sia stato mantenuto un indice relativo 58 medio di produzione dal mese di gennaio fino a fine anno secondo un sistema di rilevazione della produzione degli operai diretti utilizzato dall'impresa e relativi calcoli.

Anche per tale premio di produttività viene prevista l'erogazione di un anticipo mensile di € 15,00 lordi per 12 mensilità con decorrenza da gennaio 2012, ma viene prevista l'interruzione immediata dello stesso in caso di riduzione dell'indice relativo al di sotto di 59 medio di produzione nel corso del periodo.

Il sistema ed i relativi tempi attualmente in essere sono stati messi a disposizione delle OO.SS. per consentire un'analisi e condivisione sui risultati effettivamente ottenuti.

Ciò consente l'esigibilità dei corrispondenti gettiti produttivi.

Per i lavoratori con qualifica impiegatizia le medesime somme vengono legate per l'anno 2012 al raggiungimento del costo obiettivo di € 1.462,70 (costo actual=costo di una testa di roccatura calcolato in base alle condizioni di fornitura valide ad una certa data) dei materiali per il prodotto roccatrice debitamente pesati sulla base delle tipologie e quantità prodotte.

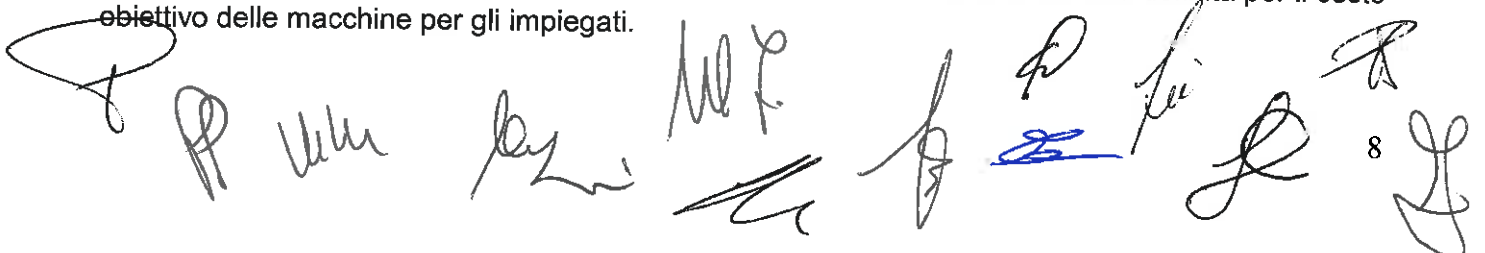
Il mantenimento del passo 58, mentre continuerà a consentire l'erogazione di € 150,00 lordi annui per gli operai ed ogni incremento di 1 punto determinerà l'erogazione di ulteriori 150,00 € lordi fino al raggiungimento del passo 60, con eventuali riconoscimenti proporzionali per le frazioni decimali, per gli impiegati viene ridefinito ogni anno con una tabella incrementale incentivante identica, per le somme in palio, a quella degli operai e con il medesimo sistema di riconoscimento proporzionale.

Questi due obiettivi legati alla produttività ed i premi relativi collegati, proseguiranno anche oltre la scadenza del premio di risultato.

L'azienda sottolinea che in fase di rinnovo del presente P.d.R. sono state tenute nel debito conto le compatibilità economiche complessive e dovranno essere tenute presenti anche per la misura dei futuri premi di risultato.

Come di consueto l'erogazione delle somme relative seguirà le regole enunciate in precedenza per il premio di risultato; resta inteso che tutti gli importi sono definiti in senso onnicomprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e/o contrattuali diretti ed indiretti, compreso il TFR.

Tenuto conto delle crescenti difficoltà nel raggiungere obiettivi via via sempre più elevati le parti hanno convenuto che il valore punto oltre passo 60 e frazioni decimali determinerà un riconoscimento di € 190,00 lordi; identica tabella incrementale incentivante sarà definita per il costo obiettivo delle macchine per gli impiegati.



PREMIO DI RISULTATO 2012

Premio di garanzia di 1° livello (135 mil. € di fatturato)		€ 800,00 lordi annui
Premio di garanzia di 2° livello (180 mil. € di fatturato)		€ 480,00 lordi annui
Indice di qualità	3,75	100% (€ 645,00 lordi annui)
	3,80	90%
	3,85	80%
	3,90	70%
	3,95	60%
	4,00	50%
EBITDA	28,90 milioni di €	100% (€ 645,00 lordi annui)
Normalizzato	28,60 "	90%
	28,30 "	80%
	28,00 "	70%
	27,70 "	60%
	27,40 "	50%

PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2012

Passo	58	€ 150,00 lordi annui
	59	€ 300,00 lordi annui
	60	€ 450,00 lordi annui
	61	€ 640,00 lordi annui
	62	€ 830,00 lordi annui

Costo obiettivo pesato	€ 1.472,70	€ 150,00 lordi annui
materiali roccatrice	€ 1.467,70	€ 300,00 lordi annui
	€ 1.462,70	€ 450,00 lordi annui
	€ 1.457,70	€ 640,00 lordi annui
	€ 1.452,70	€ 830,00 lordi annui

per la Direzione Aziendale

per le R.S.U.

Paolo S. Longo Carne
per E. T...
Maria Lucia S. Rosetta Scop
Stefano Plettori
 per FIM - FIOM - UILM territoriali
Manfredi
Vincenzo F. ...
Maria Sili

per l'Unione degli Industriali

Pordenone, 25.7.2012