ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE – PARTE ECONOMICA

PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 18 maggio 2005, presso Roma, si sono incontrati:

- Obiettivo Lavoro SpA, rappresentata da Luigi Longaretti e Alessandro Raguseo;
- O.L. Coop, rappresentata da Luigi Longaretti e Alessandro Raguseo, appositamente delegati;
- Obiettivo Lavoro Formazione, rappresentata da Luigi Longaretti e Alessandro Raguseo, appositamente delegati;
- FILCAMS CGIL Nazionale, rappresentata da Massimo Nozzi;
- FISASCAT CISL Nazionale, rappresentata da Pietro Giordano e Daniela Rondinelli;
- UILTUCS-UIL Nazionale, rappresentata da Marco Marroni

alla presenza dei Rappresentanti Sindacali Aziendali.
Premesso che

- il Premio di Risultato di cui all'allegato 1 del Verbale di Accordo del 5/6/2002, come modificato con Accordo del 5/4/2004, risulta scaduto in quanto riferito agli anni interi 2001, 2002, 2003 e 2004;
- Obiettivo Lavoro considera, in un settore sempre più caratterizzato da una forte competitività, strategica e sempre più importante l'attenzione delle risorse e delle funzioni aziendali al buon andamento sia economico che finanziario della Società;
- in tale ottica particolare enfasi deve essere posta sulla marginalità delle commesse e sulla riduzione dell'esposizione creditoria nei confronti dei clienti

tutto ciò premesso

le parti, a seguito di ampio e cordiale confronto, concordano di rinnovare il Premio di Risultato quale sistema di incentivazione variabile correlato, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23/7/1993 e dall'art. 12 del C.C.N.L. di settore, al raggiungimento di obiettivi di incremento di competitività e produttività aziendali.
Le parti riconoscono in tale sistema uno strumento importante per motivare ciascun dipendente a partecipare allo sviluppo della Società e per riconoscere, attraverso erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti dalla Società, l'apporto dei singoli e delle strutture territoriali alla crescita della competitività aziendale.
Il Premio di Risultato avrà, su base annuale, le seguenti caratteristiche generali:

- il meccanismo nel suo complesso si attiverà annualmente a fronte del raggiungimento o superamento di un valore di risultato netto complessivo aziendale definito dall'azienda in coerenza con gli obiettivi aziendali approvati dal Comitato Esecutivo per ciascun anno di vigenza della parte economica dell'Accordo Integrativo Aziendale;
- l'erogazione del premio sarà commisurata a due parametri di carattere nazionale ed un parametro di carattere territoriale; in particolare:

- primo parametro nazionale: reddito aziendale ante imposte prima delle partite straordinarie;
- secondo parametro nazionale: rapporto tra crediti scaduti e fatturato;
- parametro territoriale: raggiungimento/superamento degli obiettivi di margine d'area previsti a budget con riferimento alle regioni organizzative.

Il sistema si caratterizza, attraverso l'identificazione di tali parametri, per una stretta correlazione con gli effettivi risultati aziendali, espressi sia in termini economici che finanziari, e mira ad incentivare l' effettivo contributo di ciascuna articolazione territoriale aziendale alla marginalità complessiva dell'Azienda.

1. **Criterio generale di attivazione del sistema premiante**

Entro il mese di febbraio di ciascun anno la Società definirà i valori economici relativi al reddito ante imposte prima delle partite straordinarie in coerenza con gli obiettivi aziendali approvati dal Comitato Esecutivo.
Tale dato sarà comunicato alle OOSS firmatarie il presente Accordo in occasione di uno specifico incontro nazionale entro il mese di marzo di ciascun anno; qualora il dato risulti variato di oltre il 25% rispetto al dato definito per l'anno precedente, le parti si confronteranno in tale incontro sulle modalità attraverso cui favorire il raggiungimento degli obiettivi.
Per l'anno 2005 tali valori vengono definiti in:

- prima soglia: 3.500.000 (tremilionicinquecentomila) euro;
- seconda soglia: 4.400.000 (quattromilioniquattrocentomila) euro.

In caso in cui valore del reddito ante imposte prima delle partite straordinarie risulti a consuntivo inferiore a quanto definito annualmente come prima soglia (anno 2005: 3.500.000 euro), il sistema premiante nel suo complesso non si attiverà per l'anno di riferimento.

2. **Parametri**

Come indicato in Premessa sono previsti tre parametri, due a carattere nazionale ed uno a carattere territoriale.
A ciascun parametro è collegato un premio la cui erogazione avrà luogo esclusivamente al raggiungimento, secondo le modalità di volta in volta specificate, dell'obiettivo connesso a ciascun parametro.
Per ogni parametro viene indicato nei punti che seguono il valore economico massimo lordo del relativo premio.

1. **Primo parametro nazionale: reddito aziendale ante imposte prima delle partite straordinarie**

Il valore economico massimo lordo del premio annuo è riportato nella tabella che segue:

livello	**Importo massimo lordo premio**
Q	• 701,95
1	• 609,74
2	• 562,75
3	• 518,99

4	• 484,22
5	• 462,63
6	• 441,81

Il premio verrà corrisposto, nella misura lorda massima indicata, a ciascun dipendente avente diritto, nel caso in cui il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come seconda soglia (per l'anno 2005: 4.400.000 euro), secondo quanto indicato al punto 1.
Qualora il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come prima soglia (per l'anno 2005: 3.500.000 euro) ma inferiore a quanto definito annualmente come seconda soglia (per l'anno 2005: 4.400.000 euro), il premio verrà corrisposto nella misura del 50% degli importi lordi massimi indicati.

2. **Secondo parametro nazionale: rapporto tra crediti scaduti e fatturato**

L'andamento finanziario complessivo della Società viene misurato dal rapporto tra crediti verso clienti scaduti alla data del 31 dicembre di ciascun anno e fatturato (evidenziato dalla voce A1 "Ricavi delle vendite e delle prestazioni" del Conto Economico) alla data del 31 dicembre di ciascun anno.
Il valore economico massimo lordo del premio annuo è riportato nella tabella che segue:

livello	**Importo massimo lordo premio**
Q	• 818,94
1	• 711,37
2	• 656,54
3	• 605,49
4	• 564,92
5	• 539,74
6	• 515,45

La corresponsione del premio sarà commisurata al rapporto percentuale tra crediti scaduti e fatturato al 31 dicembre di ciascun anno.
Per l'anno 2005 vengono identificate le seguenti percentuali di rapporto:

Scaduto su fatturato (anno 2005)	**% premio**
Maggiore 11,00%	0%
maggiore 10,50%; minore / uguale 11,00%	20%
maggiore 10,00%; minore / uguale 10,50%	40%
maggiore 9,50%; minore / uguale 10,00%	60%
maggiore 9,00%; minore / uguale 9,50%	80%
Minore / uguale 9,00%	100%

Entro il mese di febbraio di ciascun anno la Società definirà, in coerenza con gli obiettivi aziendali approvati dal Comitato Esecutivo, le percentuali di rapporto scaduto/fatturato valevoli per l'anno stesso.
Tale dato sarà comunicato alle OOSS firmatarie il presente Accordo in occasione di uno specifico incontro nazionale entro il mese di marzo di ciascun anno; qualora il dato risulti variato di oltre il 25% rispetto al dato definito per l'anno precedente, le parti si confronteranno in tale incontro sulle modalità attraverso cui favorire il raggiungimento degli obiettivi.

Il premio verrà corrisposto in misura piena come risultante dal rapporto percentuale tra crediti scaduti e fatturato, a ciascun dipendente avente diritto, nel caso in cui il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come seconda soglia (per l'anno 2005: 4.400.000 euro); verrà, invece, corrisposto nella misura del 50% qualora il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come prima soglia (per l' anno 2005: 3.500.000 euro) ma inferiore a quanto definito annualmente come seconda soglia.

3. **Parametro territoriale: raggiungimento/superamento degli obiettivi di margine d'area previsti a budget con riferimento alle regioni organizzative**

Nell'attuale situazione competitiva diventa sempre più centrale l'apporto delle singole strutture territoriali alla crescita della marginalità aziendale.
Tale apporto viene misurato in termini di:

- raggiungimento del valore del margine d'area previsto nel budget annuale relativo a ciascuna regione organizzativa
- risultato di margine d'area superiore al risultato atteso a budget annuale.

Viene pertanto prevista la possibilità di corresponsione di un premio, secondo le modalità di seguito specificate, sia in riferimento alla performance della singola regione organizzativa nel raggiungimento del valore di margine d'area prevista a budget, sia per l'eventuale contributo aggiuntivo di marginalità rispetto al quanto previsto a budget.
Le strutture territoriali, in base alla nuova organizzazione aziendale della rete territoriale, risultano essere le seguenti: Liguria, Piemonte 1 e Valle d'Aosta, Piemonte 2, Lombardia 1 Milano città, Lombardia 2 hinterland milanese, Lombardia 3 Lombardia nord, Lombardia 4 Lombardia est, Lombardia 5 Lombardia sud, Pubblica Amministrazione Milano Muratori, Veneto, Trentino A.A., Friuli, Emilia 1, Emilia 2, Emilia 3, Toscana, Lazio, Umbria e Alto Lazio, Abruzzo, Puglia, Campania, Calabria, Sardegna, Sicilia.
In ogni caso l'organizzazione della rete territoriale sarà desumibile, anno per anno, dalla struttura del consuntivo di budget.

1. **premio per la performance della regione**

Il valore economico massimo lordo del premio annuo è riportato nella tabella che segue:

livello	**Importo massimo lordo premio**
Q	• 818,94
1	• 711,37
2	• 656,54
3	• 605,49
4	• 564,92
5	• 539,74
6	• 515,45

Nel caso in cui la regione al 31 dicembre di ciascun anno raggiunga o superi a consuntivo il valore del margine d'area - espresso sia in termini di valore assoluto (euro) che in termini percentuali[1] (%) - definito nel budget annuale, viene prevista l'erogazione del premio per ciascun dipendente, avente diritto e risultante in forza al 31 dicembre di ciascun anno presso la regione interessata.

Il premio verrà corrisposto, nella misura lorda massima indicata nel caso in cui il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come seconda soglia (per l'anno 2005: 4.400.000 euro).
Qualora il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come prima soglia (per l'anno 2005: 3.500.000 euro) ma inferiore a quanto definito annualmente come seconda soglia, il premio verrà corrisposto nella misura del 50% degli importi lordi massimi indicati.
Ai fini dell'erogazione del premio l'obiettivo si considera raggiunto o meno in funzione delle seguenti tolleranze:

- Se il delta risultato assoluto è minore di –1,50% l'obiettivo si considera non raggiunto;
- Se il delta risultato assoluto compreso tra –1,50% e lo 0%, perché l'obiettivo si consideri raggiunto il delta risultato percentuale deve essere uguale o superiore a 0% ;
- Se il delta risultato assoluto è uguale o maggiore di 0%, perché l'obiettivo si consideri raggiunto il delta risultato percentuale deve essere uguale o superiore a –20,00%;
- Se il delta risultato percentuale è minore di –20,00% l' obiettivo si considera non raggiunto;

Si precisa:

- delta risultato assoluto : variazione percentuale (delta) dell'obiettivo in valore assoluto raggiunto rispetto al valore assoluto previsto a budget ® (valore assoluto margine raggiunto - valore assoluto margine a budget) / valore assoluto margine a budget;
- delta risultato % : variazione percentuale (delta) dell'obiettivo percentuale raggiunto rispetto al budget dato ® (valore % margine raggiunto - valore % margine a budget) / valore % margine a budget.

In ogni caso ai fini del raggiungimento del premio è necessario che il valore del margine d'area espresso in termini percentuali sia superiore a 2,50%.
Entro il mese di febbraio di ciascun anno la Società comunicherà formalmente alle OOSS, una volta concluso il complesso iter di definizione del budget annuale, che vede il diretto coinvolgimento dei Responsabili territoriali, e di approvazione da parte del Comitato Esecutivo del budget stesso, i valori, espressi sia in termini assoluti che in termini percentuali, delle marginalità attese per ciascuna regione organizzativa.
Tali valori saranno valevoli, ai fini della consuntivazione del premio, per l'anno di riferimento del budget.

2. **premio per il contributo aggiuntivo della regione**

Il meccanismo del premio per il contributo aggiuntivo della regione si attiverà esclusivamente nel caso in cui il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo uguale o superiore a quanto definito annualmente come seconda soglia (per l'anno 2005: 4.400.000 euro), secondo quanto indicato al punto 1.
Pertanto qualora il valore del reddito ante imposte prima della partite straordinarie risulti a consuntivo inferiore a quanto definito annualmente come seconda soglia il premio per il contributo aggiuntivo della regione non verrà erogato.

L’erogazione di tale premio si determina nel caso in cui la regione raggiunga nell’anno di riferimento un valore economico di margine d’ area superiore al risultato atteso per lo stesso anno a budget .
In tal caso una parte del margine aggiuntivo viene ridistribuito, secondo le modalità ed alle condizioni di seguito specificate, ai dipendenti, aventi diritto, in forza presso la regione interessata al 31 dicembre di ciascun anno.
Per l’erogazione del premio è peraltro necessario che il delta risultato percentuale, come specificato al punto precedente, sia maggiore o uguale al – 5,00%.
Ricorrendo tale condizione, si determina l’importo del premio lordo complessivo della regione applicando al valore assoluto di margine ottenuto dalla regione in aggiunta al valore previsto a budget, il valore percentuale di cui alla tabella che segue:

delta risultato assoluto	

TRA	E	% da applicare al valore assoluto del margine aggiuntivo per la quantificazione del premio di regione
0,00%	3,00%	28,00%
3,01%	4,00%	26,00%
4,01%	5,00%	24,00%
5,01%	6,00%	22,00%
6,01%	7,00%	20,00%
7,01%	8,00%	18,00%
8,01%	9,00%	16,00%
9,01%	10,00%	15,00%
10,01%	15,00%	12,00%
Maggiore di	15,00%	10,00%

Il valore complessivo, così ottenuto, del premio di regione viene poi equamente suddiviso tra i dipendenti in forza presso la regione e aventi diritto (indipendentemente dai livelli individuali di inquadramento); il valore del premio lordo individuale non può essere superiore a 1.700,00 (millesettecento) euro lordi.

3. **Personale di sede centrale**

Per il personale in forza presso la sede centrale, ferma restando l’ applicazione dei criteri generali previsti per i premi legati ai parametri nazionali:

- l’erogazione del premio di cui al punto 2.3.1. (performance della regione) avverrà applicando al valore economico individuale potenziale del premio il valore percentuale ottenuto dalla somma delle percentuali di cui alla tabella che segue[2] ; dovranno essere sommati esclusivamente i valori percentuali corrispondenti alle regioni che, nell’anno di riferimento, hanno ottenuto il premio ” ;performance di regione”;

Piemonte 1 e Valle d'Aosta	4,39%
Piemonte 2	3,71%
Liguria	4,97%
Lombardia 1 Milano Città	3,65%

Lombardia 2 Hinterland milanese	2,46%
Lombardia 3 Lombardia Nord	5,08%
Lombardia 4 Lombardia est	5,70%
Lombardia 5 Lombardia sud	4,59%
Pubblica Amministrazione Milano Muratori	1,96%
Friuli	8,59%
Trentino A.A.	2,25%
Veneto	3,55%
Emilia 1	4,85%
Emilia 2	4,56%
Emilia 3	3,85%
Toscana	3,36%
Lazio	17,93%
Umbria e Alto Lazio	3,02%
Abruzzo	3,18%
Puglia	1,05%
Calabria	2,99%
Campania	1,61%
Sardegna	1,32%
Sicilia	1,39%

- l'erogazione del premio di cui al punto 2.3.2. (premio per il contributo aggiuntivo della regione) avverrà applicando al valore economico del premio individuale effettivamente ottenuto dai singoli dipendenti (riferimento a lavoratore full time) in forza presso le regioni, le percentuali di cui alla tabella di cui sopra relative alle medesime regioni

.

4. **Aventi diritto**

Avrà annualmente diritto al premio, previa consuntivazione dei risultati oggetto dei parametri, il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in forza sul territorio italiano alla data dell'ultimo giorno di calendario del mese nelle cui competenze viene erogato il premio; nulla sarà, quindi, dovuto al personale il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia venuto a cessare a qualsiasi titolo prima di tale data. Tale criterio non è applicabile in caso di risoluzione determinata da ragioni non imputabili al lavoratore.
Il premio verrà erogato in proporzione ai mesi interi di servizio lavorativo prestato nell'anno di riferimento; il premio sarà pertanto corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
Medesimo criterio (tanti dodicesimi di premio quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno di riferimento) verrà applicato in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato; per tali rapporti non è necessario il requisito della costanza di rapporto di lavoro alla data dell'ultimo giorno di calendario del mese nelle cui competenze viene erogato il premio.

Non verranno considerati utili ai fini della maturazione del premio i periodi di assenza ingiustificata, di aspettativa non retribuita superiore ai 15 giorni, di maternità facoltativa e di servizio militare.
Per il personale part time il premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro previsto nel contratto individuale.

5. **Erogazione**

I premi saranno erogati, previa consuntivazione dei risultati oggetto dei parametri:

- con le competenze relative al mese di aprile dell'anno successivo per quanto riguarda i premi relativi al parametro di cui al punto 2.1 (reddito aziendale ante imposte prima delle partite straordinarie) e al parametro di cui al punto 2.2. (rapporto tra crediti scaduti e fatturato);
- con le competenze relative al mese di maggio dell'anno successivo per quanto riguarda i premi relativi ai parametri di cui ai punti 2.3.1 e 2.3.2 (raggiungimento/superamento degli obiettivi di margine d'area previsti a budget con riferimento alle regioni organizzative).

Le parti firmatarie si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo e come in esso definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23/7/1993.
Le parti firmatarie si danno altresì atto che gli importi previsti dal presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

6. **Decorrenza e durata**

Il Sistema di salario variabile - Premio di risultato andrà riferito agli anni interi 2005, 2006, 2007 e 2008.
Il presente Accordo rimarrà in vigore fino al 31/12/2008; continuerà ad avere effetto fino alla stipula di nuovo accordo; potrà essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno tre mesi prima della scadenza.
Le parti si danno atto che i primi due anni di applicazione (2005 e 2006) sono da considerarsi sperimentali; pertanto trimestralmente, anche su richiesta di una delle parti stipulanti, le stesse si incontreranno per verificare l' opportunità di introdurre modifiche e/o integrazioni con riferimento a parametri, obiettivi, modalità di calcolo, ecc, ferma restando l' entità economica dei premi come definita.
L'azienda fornirà trimestralmente alle OOSS il dato relativo al rapporto tra crediti scaduti e fatturato (secondo parametro nazionale); inoltre semestralmente l'azienda comunicherà in termini percentuali il livello di raggiungimento del valore relativo al primo parametro nazionale.
Il presenta Accordo si applica al personale avente diritto delle Società firmatarie; le parti convengono che in considerazione delle peculiarità delle singole aziende firmatarie, alcune modalità applicative potrebbero essere trattate in modo specifico nel rispetto delle esigenze delle singole aziende.
In caso di fusione, incorporazione o acquisizione di aziende o rami di azienda, il presente Accordo sarà oggetto di revisione e di nuova trattativa tra le parti.
Le parti si danno reciprocamente atto che è superato ogni precedente accordo intervenuto tra le parti in materia di sistema di incentivazione variabile collettiva – premi di risultato e si impegnano a fornire adeguata informazione ai lavoratori circa i contenuti del presente accordo anche organizzando momenti specifici di formazione ai rappresentanti sindacali.

Le OOSS si impegnano a non divulgare i dati aziendali relativi ai parametri del presente Accordo a soggetti diversi dalle parti firmatarie e dai lavoratori interessati.
L. C. S.