Compaq, Premio di risultato(10/04/2000)

Decorrenza: 01/01/2000 **Scadenza:** 12/31/2003

6

Addì, 4 ottobre 2000 in Milano

Tra

la Società Compaq Computer S.p.A. rappresentata dal Dr. Giuliano Cavalli, assistita dalla studio Signorini rappresentato dal rag. Umberto Signorini

e

FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Claudio Treves
FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Marco Pinna

Presenti le R.S.A.

Premesso che:

- i contenuti normativi ed economici del presente accordo risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del protocollo del 23.7.1993, nonché con quanto previsto dal titolo II del CCNL 20.09.99;

- la validità del presente accordo è di durata quadriennale, così come definito a livello nazionale per gli accordi aziendali previsti dal titolo II del suddetto CCNL a decorrere dal gennaio 2000 salvo le decorrenze diversamente previste.

Tutto ciò premesso è stato convenuto quanto segue.

1. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, nel confermare i contenuti e le modalità già previste nel protocollo del 23.7.1993 ed alla luce di quanto ribadito nel titolo II, hanno individuato un sistema su obiettivi di produttività aziendale, in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.
In tale visione, hanno valutato con particolare attenzione numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento aziendale, individuando obiettivi indirizzati ad incrementi di produttività, qualità e redditività, in grado di coinvolgere in maniera diretta e positiva tutto il personale dipendente.

I fattori di successo definiti al valore massimo, costituiscono un obiettivo raggiungibile nella strategia aziendale.

2. DETERMINAZIONE DEI FATTORI DI SUCCESSO

Nella scelta dei fattori di successo le Parti hanno assunto i seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile;
- moneta di riferimento il dollaro.

I fattori di successo concordati per determinare il Premio di Risultato sono i seguenti e sono quelli relativi alle chiusure contabili che determinano i risultati in dollari inviati periodicamente alla Compaq Corporation (principi contabili U.S. GAAP):

Obiettivi economici/Finanziari

● NET SALES (Fatturato lordo – accantonamenti di competenza)

● GROSS MARGIN (Fatturato netto di vendita – costo lordo del prodotto e/o del servizio)

● OPEX (Spese operative locali- Costi di funzionamento della struttura non compresi nel costo del prodotto, incluse le spese di Marketing e generali)

● D.S.O. (Giorni di venduto non ancora tramutati in incasso al 31.12 di ogni anno),

Obiettivi organizzativi

● CUSTOMER SATISFACTION (Raffronto con le aziende concorrenti per il posizionamento sul mercato tramite indagine effettuata sui clienti)

● ISO 9001 (Mantenimento della certificazione allo standard con un minimo numero di "findings").

3. SISTEMA DI CONTEGGIO

Ciascun fattore contribuisce alla determinazione del Premio di Risultato

secondo i pesi convenuti dalla seguente tabella.

Sono previsti 3 scaglioni per ogni parametro ed un riconoscimento in percentuale del premio per ogni singolo parametro.

Fattore	**Peso**	**1° scaglione**	**2° scaglione**	**3° scaglione**
NET SALES	20%	da -15% a – 5%	da - 4,9% a + 5%	oltre +5,1%
Percentuale Riconosciuta		50%	100%	110%
GROSS MARGIN	20%	da -15% a – 5%	da - 4,9% a + 5%	oltre +5,1%
Percentuale Riconosciuta		50%	100%	110%
OPEX	10%	+ 5,1%	da +5% a - 5%	oltre -5,1%
Percentuale Riconosciuta		0	100	110
DSO al 31.12.00	20%	+ di 121	Da 119 a 121	Meno di 119
Percentuale Riconosciuta		0	100%	110%
CUSTOMER SATISFACTION valori 2000	20%	6,8	6,9	Oltre 7
Percentuale Riconosciuta		0	100%	110%
ISO 9001 valori 2000 Audit/findings	10%	Da 3 a 4	Da 1 a 2	0
Percentuale Riconosciuta		50%	100%	110%

4. PERIODO DI RIFERIMENTO

Il periodo di riferimento per la misurazione di ciascun fattore è l'anno fiscale che in Compaq coincide con l'anno solare.

5. OBIETTIVI DI RIFERIMENTO

Annualmente gli obiettivi di riferimento saranno oggetto di comunicazione e di confronto con la RSA nell'ambito degli incontri previsti al punto 6) che segue, tenendo conto anche dello stato di avanzamento del budget.

Gli obiettivi potranno essere espressi anche in percentuale rispetto al risultato degli anni precedenti.

Per l'anno 2000 gli obiettivi sono i seguenti:

NET SALES mios $ 1,065

GROSS MARGIN mios $ 229

OPEX mios $ 91

D.S.O. 120 giorni di scoperto al 31.12.2000

CUSTOMER SATISFACTION 6,9

ISO 9001 da 1 ad un massimo di 2 "findings"

Date le possibili variazioni del cambio del Dollaro che potrebbero modificare i conteggi del Premio di Risultato, le parti convengono di prendere come base il valore del dollaro pari alla somma di Lire 2.200.= con una variabile del 10% in più o in meno: superata detta soglia le parti convengono di incontrarsi per riesaminare gli obiettivi previsti.

6. INFORMAZIONI

Ogni trimestre da parte della Società verrà trasmesso al Consiglio d'azienda/Rappresentanze sindacali Aziendali la situazione relativa all'andamento dei parametri riferiti agli obiettivi concordati.
Con cadenza semestrale è previsto un incontro di verifica con il Consiglio d'azienda/Rappresentanze sindacali Aziendali per analizzare l'andamento della società con particolare riferimento agli obiettivi definiti ed alla possibilità di applicare correttamente il presente accordo.

In considerazione della delicatezza delle informazioni erogate, le O.O.S.S. si impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza e confidenzialità ed a non divulgare le notizie di cui sono venuti o verranno a conoscenza.
Il presente accordo risulta in linea per modalità e contenuti con quanto previsto dal Protocollo Governo-Confindustria-O.O.S.S. del 23.7.93 anche in materia di decontribuzione del salario aziendale così come ripreso dall'art.5 del D.L. 295 del 27.5.96.

7. VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il valore del premio di risultato viene corrisposto al raggiungimento della percentuale degli obiettivi sopra indicati in base all'anno ed al livello

secondo la seguente tabella nella quale il premio è calcolato al 100%.

Anno	Quadro	1° livello	2° livello	3°, 4°, 5°, 6° 7° livello
2000	2.400.000	2.100.000	1.900.000	1.700.000
2001	2.700.000	2.500.000	2.200.000	2.000.000
2002	2.900.000	2.700.000	2.400.000	2.200.000
2003	3.100.000	2.900.000	2.600.000	2.400.000

8. ALTRI ISTITUTI RETRIBUTIVI INDIRETTI

Le Parti hanno definito l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo, avendo tenuto conto di ogni incidenza, al momento della quantificazione.
Pertanto, il Premio di Risultato non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

9. EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio verrà erogato in 2 tranche: un acconto con la retribuzione del mese di ottobre per un importo minimo del 30% sul quale non sarà conteggiata la decontribuzione; il saldo con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo. Nel mese di settembre verrà comunicato l'eventuale maggiore importo dell'acconto.
Nel mese di aprile sarà effettuata la decontribuzione per quanto erogato nel mese e di quanto erogato come acconto nel mese di ottobre dell'anno precedente.
Nel caso di non maturazione del Premio o di maturazione inferiore a quella già erogata nel mese di ottobre dell'anno precedente, unitamente alla retribuzione del mese di aprile l'Azienda procederà ai relativi conguagli.

Il Premio rappresenta l'unica voce retributiva sulla quale si applicano le esenzioni contributive di cui all'art. 5 del D.L.295 del 27.5.96.

Il Premio di Risultato verrà erogato a tutti i quadri e gli impiegati in forza alla data di erogazione, in misura proporzionale al servizio prestato.

Per i lavoratori impiegati a tempo parziale il Premio sarà proporzionato sulla base dell'effettivo orario di lavoro.

Qualora non intervenga disdetta da una delle due Parti almeno quattro mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno

sino alla naturale scadenza quadriennale.

Stante l'obbligatorietà delle trattative sindacali in materia di premio di risultato, le parti si danno atto che quanto concordato sopra è in armonia con quanto previsto dal Protocollo del 23.7.1993.

Letto, confermato e sottoscritto.

COMPAQ COMPUTER S.P.A. FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

R.S.A.