

## ACCORDO COLLETTIVO PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI E IL PREMIO DI RISULTATO

Il giorno **3** del mese di **maggio** dell'anno **duemilaundici**, presso Confindustria Bari si sono riunite:

- 1) **NATUZZI SpA**, rappresentata dai sigg. Rizzo, Dell'Acqua, Iacobellis, Saracino, Lamanna, Nettis, Distanto;
- 2) **CONFINDUSTRIA Bari, Basilicata e Taranto**, rispettivamente nelle persone dei Sigg. Bisceglie, Martino e Meschiari;
- 3) le Segreterie regionali e provinciali delle OO.SS. **Fe.N.E.A.L. U.I.L., F.I.L.C.A. C.I.S.L e F.I.L.L.E.A. C.G.I.L.** rispettivamente nelle persone dei Sigg. Bevilacqua, Gallo, Nicastri, Cordasco, Gulli, Penna, Paolicelli, Dell'Otto, Andriulli, Guida, Lincesso, Lamusta;
- 4) le **RR.SS.UU.** aziendali.

### Parte I RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, riconoscendo la validità di un corretto sistema di relazioni industriali, il quale possa favorire i processi aziendali nel loro complesso, riconfermano la volontà di proseguire il rafforzamento dell'impianto attuale, tanto in materia di **Sistema di informazioni** quanto in materia di **Livelli di rappresentanza**

#### ARTICOLO 1. SISTEMA DI INFORMAZIONI

Nel dar corso a quanto stabilito in materia dal vigente CCNL, le Parti stabiliscono che avranno luogo con le OO.SS. nazionali, territoriali e con il Coordinamento RSU dell'azienda gli incontri di informazione e consultazione sulla politica industriale aziendale, sul piano strategico, sull'andamento del mercato e dell'azienda, che potranno avere riflessi sull'occupazione e sull'ambiente. Detti incontri avranno cadenza almeno annuale. Inoltre su singole, rilevanti tematiche le parti potranno concordare la costituzione di specifiche Commissioni Paritetiche Referenti.

OO.SS. territoriali e Coordinamento RSU si incontreranno, inoltre, anche per: verifica andamento del premio ed analisi eventuali criticità; rinnovi del premio di risultato; obiettivi e strategie aziendali riguardanti i singoli siti produttivi; altri temi di specifica attinenza allo stabilimento produttivo interessato, con particolare riferimento alle aree di possibile miglioramento, quali, formazione; organizzazione e sviluppo; ambiente e sicurezza.

Infine le Parti stabiliscono che incontri periodici, o comunque su richiesta di una delle parti, si potranno tenere anche a livello di singolo *plant* tra OO.SS. territoriali provinciali, RSU e Responsabili di ciascun sito produttivo, sui seguenti temi di stretta attinenza il singolo stabilimento produttivo.

## ARTICOLO 2. LIVELLI DI RAPPRESENTANZA

Per rafforzare ed ulteriormente valorizzare il sistema delle relazioni sindacali, le Parti convengono sull'esigenza di avviare il **COORDINAMENTO DELLE RSU del Legno arredamento**.

Resta inteso che il coordinamento dovrà essere rappresentativo di tutti gli stabilimenti produttivi Salotto Italia, ubicati nei territori delle province di Bari, Matera e Taranto.

Le modalità di funzionamento dello stesso e le relative agibilità saranno definite nello specifico regolamento, che sarà adottato tra le Parti entro e non oltre il 31.12.2011.

## PARTE II PREMIO DI RISULTATO

### ARTICOLO 1 - PREMESSE

Le Parti confermano l'utilità di un sistema di relazioni industriali partecipativo, capace di ricercare le condizioni per la competitività aziendale, indispensabile per il perseguimento degli obiettivi dell'azienda, da implementare con modalità condivise.

Il passare degli anni ha reso sempre più stringente ed impegnativa la sfida dei mercati: la comparsa di nuovi *competitors*, lo spostamento geografico della base produttiva di molti attori europei, impongono un ulteriore salto di qualità nella ricerca della competitività ed anche il sistema di relazioni industriali ha la sua funzione strategica.

Le Parti, considerato tutto ciò ed in virtù dei principi stabiliti dall'art. 39 del vigente CCNL, convengono sulla costituzione di un premio di risultato collegato ad obiettivi condivisi, finalizzati alla realizzazione di programmi volti ad un miglioramento generale e complessivo della competitività aziendale, dell'efficienza, della qualità, della redditività.

In particolare, l'istituzione di un premio di risultato, sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti, trova fondamento ed ispirazione nei principi contenuti nelle norme e negli Accordi interconfederali che disciplinano le erogazioni finalizzate ad incrementare la competitività di impresa.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la firma del presente Accordo, nel perdurare di una difficile situazione, testimonia una gestione tesa alla massima valorizzazione delle risorse umane, nonché una conferma dello spirito di

collaborazione e partecipazione di tutti i Lavoratori, nella piena consapevolezza del difficile momento attuale, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

## ARTICOLO 2 ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

Con decorrenza 1° gennaio 2011 viene istituito un ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE costituito da due componenti:

- PREMIO INDIVIDUALE INCENTIVANTE MENSILE (P.I.M.), al fine di sostenere le prestazioni individuali che incentivano il miglior rendimento misurato per singolo operatore;
- PREMIO DI RISULTATO (PdR) al fine di collegare le erogazioni economiche ai risultati conseguiti, misurati in termini di miglioramento di parametri di natura collettiva.

## ARTICOLO 3 PREMIO INDIVIDUALE INCENTIVANTE MENSILE (P.I.M.)

Le Parti convengono di far confluire nel PREMIO INDIVIDUALE INCENTIVANTE MENSILE (P.I.M.) il premio individuale incentivante mensile già in essere in azienda al 30 aprile 2011, finalizzato a collegare erogazioni economiche aggiuntive a risultati individuali, che rientrano nella scala di rendimento richiesta dall'azienda, basata principalmente su parametri di:

- rendimento raggiunto dal singolo lavoratore diretto e ponderato sulla base del numero di modelli realizzati dallo stesso lavoratore nel mese di riferimento (rendimento equalizzato);
- qualità;
- consumo pelle (solo per i tagliatori);

le cui modalità di determinazione e di erogazione vengono in questa sede espressamente richiamate ed applicate per intero, senza deroghe, modifiche o integrazioni.

## ARTICOLO 4 PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito un PREMIO DI RISULTATO (PdR) al fine di collegare le erogazioni economiche ai risultati collettivi conseguiti, misurati in termini di miglioramento dei seguenti parametri che determinano un incremento complessivo dei fattori di competitività aziendali:

- produttività;
- redditività siti produttivi salotto Italia, il cui parametro, tra l'altro, è determinato anche in relazione ai costi della qualità (o mancata qualità).

Il premio, così determinato viene, poi, erogato in ragione dell'indice di presenza individuale.

Il Premio di risultato verrà calcolato mediante il ricorso alla seguente formula:

$$\text{PdR} = \text{PMP} * \text{IRS} * \text{IP}$$

dove:

- PMP sta per Premio Miglioramento Produttività
- IRS sta per Indice di Redditività Salotto
- IP sta per Indice di Presenza Individuale

## ARTICOLO 4.1 ANALISI DEI PARAMETRI PER IL CALCOLO DEL PDR

### 4.1.1 PREMIO MIGLIORAMENTO PRODUTTIVITA' (PMP)

In relazione al miglioramento, in termini percentuali, della produttività fatta registrare complessivamente dagli stabilimenti produttivi Salotto Italia nell'anno di riferimento, rispetto al valore di produttività registrata nel 2010, sarà riconosciuto un premio di produttività secondo la seguente tabella:

Miglioramento Produttività (punto %)	1	2	3	4	5	6	7
Importo Premio Miglioramento Produttività (PMP) corrispondente	€ 55	€ 130	€ 180	€ 230	€ 300	€ 360	€ 432

La produttività viene misurata secondo il consueto sistema di rilevazione, in essere in azienda al 30 aprile 2011, che le Parti in questa sede richiamano espressamente.

Il Miglioramento di produttività inferiore ad 1 punto percentuale non dà diritto al premio.

Nel caso di valore intermedio tra due punti, l'importo del Premio di Miglioramento verrà determinato interpolando l'importo del punto precedente in ragione dei decimi di punto di miglioramento.

(Esempio di calcolo interpolato: a PMP = 2,5 l'Importo del PMP = 155.00)

### 4.1.2 REDDITIVITA' DEI SITI PRODUTTIVI SALOTTO (IRS)

La redditività dei siti produttivi salotto Italia viene rilevata nel documento "Conto economico Salotto produzione Italia". Il documento costituisce uno strumento endoprocedimentale utile ai fini della redazione del bilancio di esercizio e fa

riferimento all'EBIT del polo produttivo Italia, meglio identificato come TERZO MARGINE DI CONTRIBUZIONE PER IL POLO PRODUTTIVO ITALIA.

Il documento è disponibile successivamente all'approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei soci, e comunque non prima del 30 aprile di ciascun anno.

Il rapporto tra redditività fatta registrare, complessivamente, dagli stabilimenti produttivi Salotto Italia, nell'anno di riferimento rispetto al medesimo valore di redditività registrato nell'anno 2010, determina il coefficiente di variazione del Premio di Miglioramento produttività (PMP), così come determinato dal precedente paragrafo 4.1.1.

La formula per il calcolo del coefficiente è la seguente

$$\text{IRS} = \frac{\text{Terzo Margine di contribuzione (EBIT) Redditività Polo Produttivo Italia 2011}}{\text{Terzo Margine di contribuzione (EBIT) Redditività Polo Produttivo Italia 2010}}$$

Le parti convengono che, comunque, il coefficiente non possa essere superiore a 2 o inferiore a 0,5.

#### 4.1.3 INDICE DI PRESENZA

Il premio determinato sulla base dei parametri illustrati nei due precedenti paragrafi 4.1.1 e 4.1.2, viene erogato in base all'effettiva presenza del lavoratore (IP).

Per il calcolo dell'effettiva presenza le Parti convengono di far riferimento al sistema individuato al livello nazionale nell'Accordo di rinnovo del CCNL 12 maggio 2010, art. 39 "Allegato A", e cioè:

$$\text{IP} = \frac{\text{ORE ANNUALI DI ASSENZA}}{\text{ORE ANNUALI LAVORABILI}}$$

In considerazione del citato art. 39 "Allegato A" le ore annuali di assenza sono individuate nelle ore di assenza del dipendente registrate nell'anno, con esclusione delle ore non lavorate per ferie, ex festività, r.o.l., festività godute, assemblee, maternità, donatori di sangue, congedi parentali e permessi sindacali. Sono inoltre escluse dal computo delle ore non lavorate le assenze dovute a malattia, in misura massima non superiore a 10 giornate annue.

Qualora il rapporto tra ore annuali di assenza ed ore annuali lavorabili sia pari a "1" l'indice moltiplicatore (IP) da utilizzare sarà pari a "1,05"

#### ARTICOLO 5 EROGAZIONE DEL PREMIO

Le erogazioni avranno:

- carattere mensile per il Premio incentivante mensile (P.I.M), analogamente a quanto già in essere;

- carattere annuale, per il Premio di Risultato (PdR), da erogare in coincidenza con la retribuzione del mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Avranno diritto all'erogazione del premio i lavoratori dipendenti della Natuzzi SpA, appartenenti al comparto Legno Arredamento, in forza e non in prova alla data di erogazione, comunque assunti entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

## **ARTICOLO 6 RIPARAMETRAZIONE DEL PREMIO**

Fermo restando quanto già stabilito nel precedente paragrafo 4.1.3, l'erogazione del premio sarà riproporzionato in base alla prestazione (orario lavorativo) effettivamente svolta.

## **ARTICOLO 7 INCIDENZA SU ISTITUTI RETRIBUTIVI E TFR**

Le Parti stipulanti espressamente convengono che, per la natura del premio istituito con il presente Accordo, gli importi erogati a titolo di retribuzione variabile (EVR) sono omnicomprensivi anche di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, dunque il loro importo non costituisce base di calcolo per gli stessi (lavoro supplementare, lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro a turni, altre maggiorazioni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, mensilità aggiuntive, ecc.) ai sensi dell'art. 3 Legge 29 luglio 1996 n. 402 e ss.mm.ii. e non concorre a determinare il TFR, ai sensi della Legge 29 maggio 1982 n. 297 e ss.mm.ii.

## **ARTICOLO 8 DETASSAZIONE E SGRAVI**

L'erogazione, come viene definita in questa sede tra le Parti, ha carattere tale da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva prevista dagli accordi interconfederali in materia e dall'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007 n. 247 e ss.mm.ii., nonché il trattamento di detassazione di cui all'art. 1, comma 47, della Legge 23 dicembre 2010 n. 220.

## **ARTICOLO 9 RISERVATEZZA**

La RSU e le OOSS si impegnano espressamente a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni finanziarie, economiche e legate alla produzione (metodi, cicli di lavoro, ecc) ricevute durante le fasi di negoziazione, di monitoraggio e di esecuzione del presente Accordo.

## ARTICOLO 10 DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo, per espressa volontà delle Parti, ha validità dal 1° gennaio 2011.

Per il carattere sperimentale dell'Accordo, alla luce anche delle previsioni contrattuali circa la **durata triennale degli accordi di secondo livello**, le parti contraenti, entro il mese di dicembre 2011, procederanno agli opportuni approfondimenti metodologici e tecnici per validare l'efficacia degli strumenti adottati, rispetto agli obiettivi prefissati.

Il presente Accordo può essere tacitamente rinnovato di anno in anno se, tre mesi prima, non intervenga da parte di una delle Parti firmatarie, formale disdetta a mezzo raccomandata A/R inviata a tutte le altre parti firmatarie.

## ARTICOLO 11 AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti si danno atto che il presente Accordo, esauendo la contrattazione di secondo livello cui al vigente C.C.N.L. di settore, abroga e sostituisce, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ogni istituto economico e retributivo, individuale o collettivo, di carattere aziendale e inoltre, durante la vigenza del presente Accordo, nessun altro onere economico, di qualunque natura e comunque denominato, sarà sostenuto dall'azienda, oltre a quelli espressamente previsti e richiamati nel presente Accordo.

## ARTICOLO 12 CLAUSOLA TRANSITORIA

In relazione al periodo aprile 2010 – dicembre 2010, l'Azienda erogherà, in coincidenza con la retribuzione del mese di Giugno 2011, l'elemento di garanzia di cui all'art. 39.2 del vigente CCNL Legno Arredamento, secondo l'importo, i criteri, le modalità e la disciplina dallo stesso articolo stabiliti.

Bari, li 3 maggio 2011

Letto, confermato e sottoscritto.

NATUZZI SpA

RSU

FeNEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

CONFINDUSTRIA

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two main groups. The left group contains several overlapping signatures, some of which are clearly legible as belonging to representatives of NATUZZI SpA and CONFINDUSTRIA. The right group contains more overlapping signatures, with some legible as belonging to representatives of FeNEAL UIL, FILCA CISL, and FILLEA CGIL. The signatures are dense and cover most of the lower half of the page.