

## VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 20/9/2013 tra la Saint-Gobain PPC Italia S.p.A., rappresentata dalla dott.ssa Francesca Biolcati Rinaldi e dal dott. Giuseppe Alicandro, stabilimento di Viareggio (LU), assistita da Confindustria Modena nella persona del dott. Andrea Iattici e la R.S.U. dell'azienda medesima assistita dalla Fillea-Cgil nella persona del sig. Claudio Vezzoni si sono incontrate per dare attuazione a quanto segue:

con riferimento all'accordo aziendale stipulato in data 11/05/2010 e scaduto in data 31/12/2012, in considerazione della grave crisi e recessione del mercato dell'edilizia in Italia, hanno convenuto quanto segue:

le parti, per gli anni fiscali 2013-2015, rinnovano integralmente il contenuto del premio di risultato scaduto nel 2012, abrogando la sola clausola della rivalutazione annua dell'importo massimo del premio del 3% annuo. Pertanto l'importo massimo del premio erogabile per ciascun anno sarà di 848,72€ lordi.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. l'Azienda

*Francesca Biolcati Rinaldi*  
*G. Alicandro*

p. Confindustria/Modena

*A. Iattici*

La R.S.U.

*C. Vezzoni*  
*M. ...*

p. Fillea-Cgil

**FILLEA CGIL**  
Provincia di Lucca  
Via Luperini, 1115/F 55100 Luc.  
Tel. e Fax 0583.441563  
Cod. Fisc.: 92015560666

*C. Vezzoni*

**VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO**  
**STABILIMENTO DI VIAREGGIO (LU)**

**Premio di risultato per gli anni 2010-2012**

Il giorno 11 maggio 2010 presso Confindustria Modena tra la Saint Gobain Weber S.p.A assistita da Confindustria Modena e la RSU dello stabilimento di Viareggio (LU) assistita da Fillea - Cgil si è istituito un premio di risultato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 18 febbraio 2010.

**PREMESSO**

che le Parti, riconoscendosi nella logica di miglioramento dei risultati di stabilimento su cui fonda il Premio di Risultato, quale occasione per un costante sviluppo delle relazioni industriali attraverso un confronto costruttivo e attento al rispetto dei ruoli, intendono costruire uno strumento che attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutte le risorse persegua l'obiettivo comune del miglioramento dell'andamento dello stabilimento di Viareggio. A tal fine si ritiene di dover incentivare le relazioni industriali, condizioni indispensabili per consentire lo sviluppo dello Stabilimento, mediante il confronto della Direzione Aziendale e delle R.S.U. sulle problematiche che via via potranno presentarsi.

E' stato concordato quanto segue:

A partire dall'anno finanziario 2010 e fino al 31 Dicembre 2012 viene istituito un premio di risultato a carattere annuo spettante a tutti i lavoratori dipendenti e somministrati.

I lavoratori che iniziano il rapporto di lavoro in corso d'anno riceveranno un importo riproporzionato ai mesi di effettivo lavoro intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione ai mesi effettivamente lavorati intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni sulla base del Premio maturato per l'anno precedente.

Il premio verrà erogato a consuntivo sulla base del confronto tra obiettivi posti e risultati raggiunti nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre secondo i parametri tecnici indicati nella tabella allegata.

Si concorda con la presente intesa che nella definizione degli importi complessivi correlati agli indici ed ai parametri di riferimento, gli stessi sono stati definiti nella loro quantificazione calcolandovi l'incidenza delle mensilità aggluntive e di ogni altro emolumento ultra mensile; pertanto, detto premio è onnicomprensivo di tutte le incidenze su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né avrà incidenza sul trattamento di fine rapporto ( TFR ) in ordine al quale le parti ex art. 2120, cod. civ., 2° comma intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Tale premio ha le caratteristiche per godere dello specifico trattamento contributivo-previdenziale di cui al Protocollo 28 Luglio 1993, previsto dall'art. 5 D.L. 27 Marzo 1996 n° 166 (ora D.L. 499/96) e successive modificazioni.

I periodi di assenza non a carico azienda (assenza per maternità facoltativa, aspettativa non retribuita, comprensiva di aspettativa per cariche politiche e sindacali, conservazione del posto in caso di malattia dopo il superamento dei limiti di comporta di cui al CCNL) non sono considerati validi ai fini della maturazione del premio.

Al personale part-time il premio sarà erogato proporzionalmente all'orario di lavoro effettuato.

Il premio è di natura variabile e la sua liquidazione non dà luogo ad alcun consolidamento.

L'importo del premio (v. all. 1) verrà incrementato annualmente di un 8% onnicomprensivo di qualsiasi valore reale d'inflazione.

L'Azienda si impegna ad informare mensilmente il personale esponendo sulle bacheche di stabilimento apposita comunicazione sull'andamento degli indici.

Con cadenza trimestrale le parti si incontreranno per verificare l'andamento degli indici.

Le parti concordano che ove vi fossero sostanziali e imprevedibili modifiche relative ai fattori che sono alla base del calcolo del compenso variabile, l'azienda ne darà tempestiva comunicazione e le parti si incontreranno per valutare le ricadute al fine di approntare gli eventuali aggiustamenti sui parametri presi a riferimento.

Le informazioni oggetto del presente accordo e quelle comunicate successivamente e ad esso correlate sono coperte da assoluta riservatezza.

#### **Composizione del premio**

**Parametro 1: Produttività.** Rapporto tra la produzione commerciale e la somma delle ore dirette ed indirette dello stabilimento. Correlato al raggiungimento di una produttività così come da parametri tecnici in tabella allegata. 50% del valore massimo annuo del premio.

**Parametro 2: Customer Satisfaction Index CSI.** Indice di soddisfazione del cliente, calcolato sul numero di contestazioni annue ricevute dai clienti su produzioni provenienti dallo stabilimento, così come da procedura ISO 9.001 di qualità aziendale, 20% del valore massimo annuo del premio.



**Parametro 3: Sicurezza:** indice di frequenza degli infortuni<sup>1</sup>, calcolato secondo criteri comuni a tutto il gruppo Saint Gobain e correlate al raggiungimento del valore previsto a budget per lo stabilimento. 30% del valore massimo annuo del premio.

Le Parti riconoscono il ruolo della Sicurezza come primario all'interno di una gestione che miri a far convergere competitività con qualità dell'ambiente di lavoro e con il rispetto del territorio. Anche per questo motivo il parametro in questione, impattando in maniera positiva o negativa sull'andamento generale dello stabilimento, non può non essere preso in considerazione ed essere da stimolo per sempre migliorare le condizioni già esistenti.

#### Quantificazione e corresponsione del premio

Il premio verrà pagato entro il secondo mese successivo alla chiusura dell'anno fiscale secondo quanto illustrato nella tabella a seguire, salvo cause di forza maggiore.

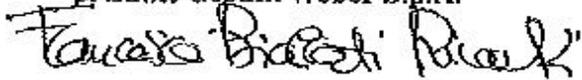
Si stabilisce il valore massimo del premio di risultato, erogabile per l'esercizio 2010, può raggiungere una somma massima di € 800,00 a raggiungimento del 100% degli obiettivi di performance.

Qualsiasi altro premio aziendale di performance esistente (profit share) sarà a compensazione per eccesso del valore del premio di risultato di stabilimento effettivamente raggiunto per ciascun anno di esercizio, così come da regolamento aziendale nazionale.

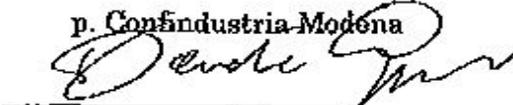
Il presente accordo è in vigore sino al 31 dicembre 2012. Le parti concordano che per le norme non richiamate nel presente accordo si fa riferimento al CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto

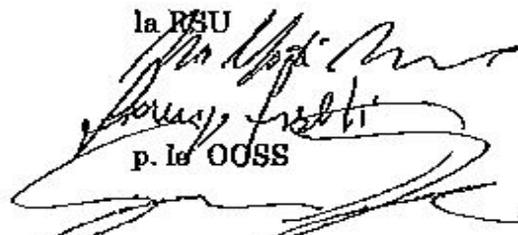
p. Saint Gobain Weber S.p.A.



p. Confindustria Modena



la RSU



p. le OOSS

<sup>1</sup> Questo parametro è il risultato del rapporto tra il numero degli infortuni con assenza del posto di lavoro di durata superiore alle 24 ore, e le ore lavorate totali di stabilimento nell'anno (moltiplicato per 1.000.000), così come ricavabile dal rapporto mensile elaborato dal Responsabile della Sicurezza e per tutti i dipendenti mensilmente verificabile presso la bacheca Sicurezza dello stabilimento ad ogni inizio mese.

Si può pertanto sintetizzare la seguente formula di calcolo dell'indice di Frequenza:

$$\frac{\text{N° Infortuni (>24 ore)} \times 1.000.000}{\text{N° ore Lavorate}}$$

ALLEGATO 1 AL VERBALE DI ACCORDO 11 MAGGIO 2010  
 SAINT GOBAIN WEBER SPA - STABILIMENTO VIAREGGIO

PREMIO DI RISULTATO - TABELLA VALORI ANNO 2010.

parametro 1	3,71	Produttività	peso in %	
	ton/ft	€ lordi annui		
	oltre 4,15	400	50%	250
	da 4,10 a 4,15	350		
	da 4,00 a 4,09	300		
	da 3,50 a 3,99	250		
	da 3,00 a 3,49	200		
	da 2,50 a 2,99	150		
	da 2 a 2,49	100		
	minore di 2	0		
parametro 2	3	Qualità	peso in %	
	N° contestaz.anno	€ lordi annui		
	> 20	0	20%	150
	da 10 a 20	100		
	da 8 a 10	130		
	da 4 a 7	140		
	da 1 a 3	150		
	0	160		
parametro 3	35,8	Sicurezza	peso in %	
	TFI	€ lordi annui		
	BUDGET=0	240	30%	€ 400
	>0	0		
<b>TOTALI</b>	<b>MAX premio in €</b>	<b>800</b>	<b>100%</b>	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*