

Oggi 30 novembre 2016, presso la sede della Stazione Sperimentale per l'Industria delle Pelli, sono convenuti:

- Per la Stazione Sperimentale per l'industria delle Pelli (successivamente anche Azienda o SSIP) Paolo Gurisatti Presidente, assistito da Egidio Pasetto, consulente di Direzione per le relazioni industriali;
- Per i lavoratori, le RSA rappresentate da Carmelina Grosso, Emilia Manfredi, Daniela Caracciolo, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali e precisamente da: Mauro Casola per FILCTEM CGIL, da Ciro Campanile per FIR CISL, da Giuseppe Dell'Aversana per UILTEC UIL,
- Di seguito i convenuti saranno definiti anche "parti", o "rispettive rappresentanti"

Dopo ampia discussione e al seguito di più incontri, le parti hanno convenuto di discutere e stipulare per singoli punti, i contenuti di un accordo cosiddetto di secondo livello (Art 16 del CCNL Concia). La presente articolazione è parte integrante dell'accordo generale

PREMESSA

Nel corso di più incontri, l'Azienda ha presentato il Piano Industriale Triennale (2016-2018), approvato dal CdA.

- Il Piano prevede di rilanciare l'attività dell'Azienda all'interno dei settori concia, chimica della concia, moda, arredo e automotive, quale centro di eccellenza nazionale in tre aree di servizio avanzato:
 - a) Ricerca sulle tecniche di concia sostenibili (prodotti chimici e sostanze indesiderate), sul recupero degli scarti (nella prospettiva dell'economia circolare), sulla pelle come "nuovo" materiale
 - b) Servizi di analisi e sviluppo normativo (inclusa la rappresentanza istituzionale presso clienti e enti di normazione)
 - c) Formazione tecnica superiore (a supporto dei distretti principali) integrata a progetti di ricerca e divulgazione scientifica.
- Nella ri-definizione del ruolo di centro di eccellenza nazionale, che SSIP detiene perché storicamente titolare di competenze adeguate e di un riconoscimento istituzionale, il Piano prevede:
 - a) Investimenti sulle relazioni con il Centro di Nuovi Materiali dell'Università di Napoli (Federico II), con il Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica dell'Università Cà Foscari di Venezia, e con analoghi Dipartimenti di altre Università Italiane, per l'integrazione delle funzioni di ricerca proprie di SSIP con funzioni analoghe di atenei e centri di ricerca, interessati a sviluppare progetti in convenzione;
 - b) Investimenti sulle tecnologie di laboratorio e sulle certificazioni necessarie ad accreditare SSIP come centro di analisi ed "ente di normazione" riconosciuto a livello internazionale;
 - c) Investimenti sulle sedi territoriali coinvolte nel progetto Politecnico del Cuoio, allo scopo di rafforzare i legami con i distretti principali e ampliare l'offerta di servizi di formazione superiore (per figure professionali legate all'innovazione di prodotti e processi);

Handwritten signatures and initials: CG, SP, 214, and other illegible marks.

- Il Piano è articolato per obiettivi (annuali) e, con l'inizio del 2017, entra in una fase di revisione e attuazione organizzativa:
 - a) Dal punto di vista finanziario la società prevede di aumentare il fatturato, attraverso l'acquisizione di nuovi contratti con clienti interessati alle prove di laboratorio (livello di consulenza), lo sviluppo di progetti di ricerca anche co-finanziati da organismi internazionali (UE e altri analoghi), la realizzazione di percorsi e strutture formative superiori (in convenzione con enti regionali e nazionali, scuole tecniche, associazioni di categoria delle imprese e dei tecnici di settore)
 - b) Dal punto di vista organizzativo il Piano prevede tre cambiamenti importanti:
 - Revisione della struttura funzionale, in linea con gli obiettivi del Piano e le aree di sviluppo dell'azienda (vedi nuovo organigramma)
 - Inserimento del direttore generale, all'interno della compagine produttiva, allo scopo di assicurare all'azienda e ai lavoratori funzioni di coordinamento fino ad oggi assenti (o delegate al CdA)
 - Impostazione delle attività produttive con una logica di progetto, per obiettivi, sia nell'area ricerca/divulgazione scientifica, sia nell'area dei laboratori, sia nelle attività di servizio e di gestione delle iniziative culturali e formative (nei territori)
 - c) Dal punto di vista delle relazioni sindacali il Piano prevede lo sviluppo di azioni partecipative, come si conviene a una struttura di ricerca, che svolge la propria attività al servizio di un sistema sottoposto a tensioni competitive e che ha bisogno di rivedere continuamente il ruolo delle attività di R&S. Tali azioni potranno riguardare:
 - a. La condivisione di obiettivi di ricerca, analisi, normazione e sviluppo formativo (da includere nei programmi di attuazione annuale del Piano)
 - b. La creazione di strumenti di misura della produttività individuale e di gruppo (collegati al sistema di certificazione dei processi in corso di implementazione)
 - c. Lo sviluppo di nuovi strumenti di remunerazione dei risultati (legati al raggiungimento di obiettivi condivisi e di supporto all'acquisizione di ruolo e responsabilità)
 - d) Obiettivi dell'azienda sono:
 - 1. Garantire trasparenza sui risultati attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei collaboratori e dei manager (attualmente occupati e quanti potranno entrare nell'attività esterna di SSIP)
 - 2. Dare coerenza ai risultati attesi, attraverso un attento monitoraggio delle azioni commerciali, dell'attivazione di progetti, della crescita organizzativa e gestionale

[Handwritten signatures and initials]

3. Legittimare a livello nazionale ed internazionale SSIP, attraverso la partecipazione a bandi nazionali ed europei, anche sviluppando partnership con soggetti pubblici (Università, Centri di Ricerca), associativi (Associazioni di Categoria), privati (aziende, laboratori)
4. Costruire convenzioni con associazioni, istituzioni e imprese, a margine del progetto di Politecnico del Cuoio, coinvolgendo Università, Laboratori e Scuole Tecniche e Professionali
5. Rilanciare le attività culturali sul tema della pelle e della sostenibilità dei processi industriali, anche attraverso pubblicazioni, organizzazione di convegni e meeting, iniziative di comunicazione
6. Nel corso del 2016, parte degli obiettivi sono stati definiti con la certificazione qualità dell'azienda secondo le Norme UNI EN ISO 9001, e con la costruzione della struttura organizzativa, già con il modello qualità

PREMIO DI RISULTATO

- A. Viene istituito il "Premio di Risultato" (successivamente PdR). Tale voce sarà conseguente agli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nel Piano Triennale e determineranno i risultati che si vorrà ottenere dalle prestazioni collettive ed individuali. Al fine di costruire un metodo valutativo, gli obiettivi del CdA saranno assegnati al management (Direttore Generale, Responsabili di Area), il quale avrà cura di condividerlo con tutti i collaboratori ed assegnarlo individualmente, mediante la consegna di schede, debitamente firmate dal valutatore e dal valutato. Nel corso dell'anno i risultati saranno oggetto di controllo intermedio, almeno tre volte nell'anno. L'obiettivo del controllo intermedio sarà quello di verificare l'allineamento con gli obiettivi definiti e gli eventuali scostamenti, costruire un focus sulle ragioni che possono determinare il disallineamento eventuale e costruire le conseguenti azioni migliorative. Il verbale di tale incontro sarà parte determinante nel processo di valutazione finale. La valutazione finale sarà un documento firmato dal responsabile d'area e dal valutato. In caso di disallineamento fra valutatore e valutato, il valutato firmerà per presa d'atto e la decisione finale spetterà al Direttore Generale o Facente Funzioni.

Il PdR avrà il valore di una mensilità netta del livello B2, raggiungibile mediante le procedure previste dalle normative vigenti, con previsione di utilizzo delle condizioni fiscali e contributive. Il consiglio di Amministrazione, a fronte degli obiettivi indicati e delle valutazioni effettuate, approverà la copertura finanziaria in sede di approvazione del bilancio e darà decorso al pagamento, che avverrà il mese stesso, data dell'approvazione.

Le parti concordano che con cadenza semestrale si incontreranno per esaminare l'andamento, contenuti e modalità di funzionamento del sistema di valutazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CG" and "SM".

B. Gli obiettivi oggetto di valutazione saranno:

- B1. Obiettivi aziendali, ovvero la realizzazione e l'ottenimento dell'obiettivo di arrivare almeno all'80% del budget di spesa per investimento, che nel bilancio previsionale del 2017 è denominato in "quadro di destinazione programmatica delle risorse e delle attività di progetto". Il peso di tale indicatore sarà del 30%, sul valore complessivo del PdR. Se il budget di spesa per investimento sarà fino al 70%, il valore di questo indice sarà pari all'80%, mentre se la capacità di spesa per investimento sarà inferiore del 70%, il valore di questo indice sarà del 60%.
- B2. Obiettivi di area. Verranno individuate le KPA (Key Performance Area) su questi parametri: soddisfazione cliente, fatturato di area, numero documenti prodotti, progetti realizzati, qualità di area, raggiungimento di obiettivi di innovazione (prodotto, processo, organizzazione). Il peso di tale indicatore sarà del 30%, sul valore complessivo del PdR. Tali obiettivi saranno condivisi entro gennaio di ogni anno e concordati fra Direzione Aziendale ed RSA/OOSS entro febbraio di ogni anno.
- B3. Obiettivi individuali. Un obiettivo sarà oggettivo, ovvero la partecipazione individuale, rispetto alla media aziendale; il peso di tale indicatore sarà del 30%, sul valore complessivo del PdR. L'altro obiettivo sarà qualitativo ed oggetto del documento individuale specifico, disponibilità (all'impegno, alla flessibilità, al problem solving), innovazione (pubblicazioni, proposte, partecipazione a convegni, attività formative, produzione di materiali utili all'azienda ed ai colleghi). Il peso di tale indicatore sarà del 10%, sul valore complessivo del PdR.

Per il triennio di competenza 2017, 2018 e 2019 è istituito conformemente allo spirito dell'accordo interconfederale 10.01.2014, un Premio di Risultato, volto a remunerare il Personale in rapporto agli effetti sulla *Produttività* e sulla *Qualità* raggiunti dall'Azienda. Il Premio di Risultato è, ad ogni e qualsiasi effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i risultati utilizzati per la sua quantificazione fanno riferimento alle risultanze dell'anno solare (1 gennaio / 31 dicembre) antecedente a quello del pagamento. Il primo di tali periodi di rilevazione è quello relativo all'anno 2017, con pagamento del Premio a far data dall'anno 2018.

Gli obiettivi aziendali che concorrono alla determinazione del Premio di Risultato sono i seguenti:

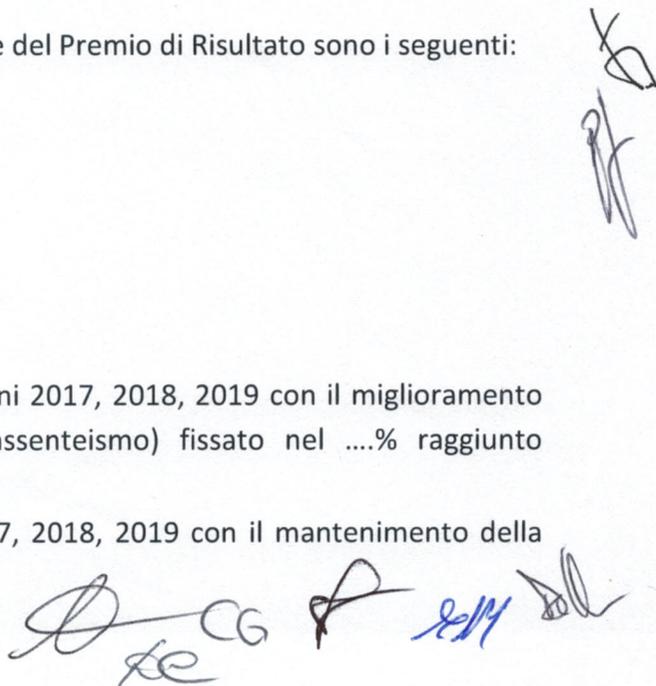
- OBIETTIVI AZIENDALI
- OBIETTIVI DI AREA
- PARTECIPAZIONE

Gli indicatori misuratori di tali obiettivi sono:

- FATTORE DI PARTECIPAZIONE
- FATTORE DI QUALITÀ

L'obiettivo di *Produttività* s'intende realizzato per gli anni 2017, 2018, 2019 con il miglioramento dell'indicatore Fattore di Partecipazione (riduzione assenteismo) fissato nel% raggiunto nell'anno 2016 (vedi tabella A allegata).

L'obiettivo *Qualità* s'intende realizzato per gli anni 2017, 2018, 2019 con il mantenimento della



certificazione, accettando fino ad un massimo di due non conformità.

Il Premio di Risultato è uguale per tutte le categorie d'inquadramento del Personale avente diritto, esclusi i Dirigenti.

Il Premio di Risultato è comprensivo di ogni riflesso su altri elementi attuali o futuri della retribuzione, in particolare sugli istituti indiretti o differiti, quali ferie, permessi, mensilità supplementari, T.F.R. etc., poiché in sede di quantificazione delle relative somme si è tenuto conto di ogni incidenza.

Le Parti si danno inoltre atto che il sistema retributivo incentivante aziendale (Premio di Risultato) quivi definito persegue obiettivi concordati di produttività, qualità e competitività aziendale, ed è per sua natura variabile. Quanto sopra è precisato ai fini del particolare regime fiscale agevolato previsto in materia dalle leggi vigenti. Qualora variazioni dell'anzidetta normativa richiedessero modifiche, armonizzazioni o anche semplici precisazioni degli accordi qui sottoscritti, le Parti si incontreranno al fine di consentire l'applicazione del trattamento agevolato, ove spettante, e fermi gli importi lordi definiti.

Analogamente, qualora nel corso della vigenza del presente accordo SSIP SRL, adottasse cambiamenti nell'organizzazione produttiva e logistica che rendessero inapplicabili, inadeguati o non più significativi uno o più dei parametri per il computo del Premio di Risultato, le Parti si incontreranno per discutere gli adattamenti necessari, fermo restando l'importo lordo massimo già definito.

Definizioni:

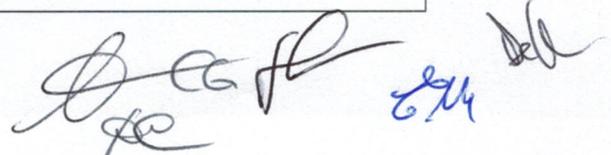
INDICE DI PARTECIPAZIONE (riduzione assenteismo): premia la partecipazione alla creazione del valore, e quindi anche il tempo impegnato. Il processo di determinazione del premio è il seguente:

- si calcola *l'indice di partecipazione collettiva* che consiste nel rapporto tra il numero di ore lavorabili perse per gli istituti della malattia inferiore ai 15 giorni (sono escluse dal calcolo le assenze che fanno riferimento alla parte IV^a art. 39 del CCNL settore Concia vigente, sommate alle ore per permessi non retribuiti e alle ore di assenza non giustificata diviso il numero di ore lavorabili annualmente. L'importo così maturato in base a quanto previsto dall'allegata tabella A viene moltiplicato per il numero di lavoratori aventi diritto al Premio nell'anno di competenza. Ciò determina il monte premio collettivo a titolo d'indice di partecipazione (riduzione assenteismo).
- Si calcola *l'indice di partecipazione individuale* che consiste nel rapporto tra il numero di ore lavorabili perse dal singolo lavoratore per gli istituti della malattia inferiore ai 15 giorni (sono escluse dal calcolo le assenze che fanno riferimento alla parte IV^a art. 39 del CCNL del settore Concia) sommate alle ore per permessi non retribuiti e alle ore di assenza non giustificata diviso il numero di ore lavorabili annualmente.

In base all'indice di partecipazione individuale raggiunto, ad ogni singolo lavoratore sarà erogato un premio secondo le cinque fasce di seguito illustrate:

Esempio

FASCIA	% DI ASSENTEISMO INDIVIDUALE	% DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE
1 ^a	0 - 2	100% + bonus al max del 200%
2 ^a	3 - 4	100%
3 ^a	5 - 6	60%



4 [^]	7-8	40%
5 [^]	>9	20%

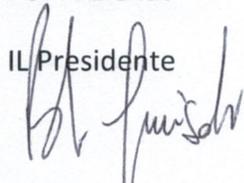
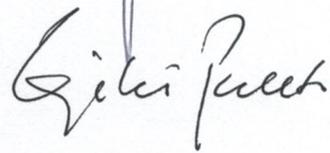
Il bonus erogato a coloro che rientrano nella prima fascia sarà determinato in base a quanto non percepito dai lavoratori rientranti nella terza, quarta e quinta fascia e comunque con un tetto massimo del 200% del valore della seconda fascia.

- C. Essendo l'istituto del PdR di nuova introduzione nell'Azienda SSIP, le parti concordano che entro il 31 ottobre 2017 di incontreranno per valutare il suo andamento e le modalità di erogazione.

Letto, confermato, sottoscritto

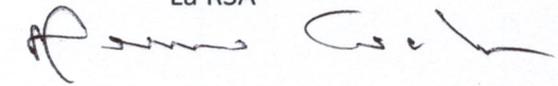
Per l'Azienda

IL Presidente

per Cgil, Cisl, Uil

La RSA


Comitato
