

## **Accordo aziendale relativo al sistema retributivo incentivante per i Quadri aziendali**

Il giorno 5 giugno 2009 nella sede dell'A.M.A.T. S.p.A., in Via Cesare Battisti n° 657, sono presenti:

Per l'A.M.A.T. S.p.A. il Presidente, nonché legale rappresentante, Ing. Giuseppe Casatello, assistito dal Direttore Generale, Ing. Giovanni Matichecchia, e dal Direttore Amministrativo, Dott. Pietro Carallo;

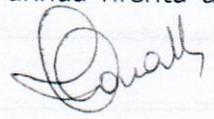
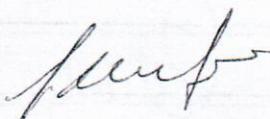
Per la FEDERMANAGER QUADRI il Presidente Territoriale, Avvocato Aldo Visconti, e la delegata aziendale, Dott.ssa Maria Fabiola Menenti;

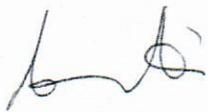
### **P R E M E S S O**

- che in data 21/07/2004 tra l'AMAT S.p.A. e l'allora ITALQUADRI (ora FEDERMANAGER QUADRI) è stato sottoscritto un Accordo che disciplina, a livello aziendale, il sistema retributivo incentivante della categoria, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale nell'Accordo del 25/07/1997;
- che tale accordo prevede la corresponsione di una retribuzione incentivante commisurata al 12% della retribuzione media annua riferita a ciascuno dei due parametri retributivi (250 e 230), decurtata delle indennità aziendali variabili, dei premi incentivanti, dei compensi per prestazioni straordinarie e di eventuali somme arretrate e comunque non di competenza dell'annualità di riferimento;
- che già in data 21.7.2004 la rappresentanza dei Quadri aveva rilevato la necessità di apportare un adeguamento del trattamento economico del personale inquadrato in tale categoria, in considerazione del particolare ruolo svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- che, con nota del 29/01/2009, la Segreteria Territoriale di Federmanager-Quadri ha chiesto una convocazione, al fine di riprendere le trattative ed esaminare le problematiche connesse alle professionalità interne;
- che, a seguito di un primo incontro tenutosi nel mese di marzo 2009, con propria nota del 20/03/2009 la Federmanager Quadri ha presentato al protocollo aziendale una prima ipotesi di Accordo;
- che, successivamente, si sono svolti una serie di riunioni in cui le parti hanno preso atto che il ruolo di tale categoria nel contesto aziendale ha assunto una funzione di rilievo, sia in relazione all'evoluzione del processo tecnologico-organizzativo-informativo, che ha interessato e sta interessando tuttora la Società, sia in relazione alla specificità delle competenze e alle capacità professionali degli stessi, connesse ai titoli di studio posseduti ed alle esperienze individuali acquisite nel tempo e valorizzate nel quotidiano;
- che, nel corso delle trattative, le parti, nel riconoscere come obiettivo comune quello di valorizzare i risultati dei Quadri all'interno della Società, hanno inteso congiuntamente procedere ad una rivisitazione dell'Accordo sopra citato del 21/07/2004;
- che, in occasione degli incontri, i delegati della Federmanager Quadri hanno rivendicato una somma a saldo e stralcio a copertura delle annualità 2006 e 2007, per le quali gli obiettivi non sono stati fissati, ed hanno richiesto, altresì, che ai fini della quantificazione del Premio incentivante spettante per gli obiettivi 2008 non siano considerate giornate di assenze quelle registrate in costanza di fruizione della aspettativa non retribuita richiesta per motivi privati;
- Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

### **Art. 1**

L'importo annuo del Premio incentivante da riconoscere al personale aziendale in possesso della categoria "Quadri" è elevato dal 12% al 20% della retribuzione media annua riferita a





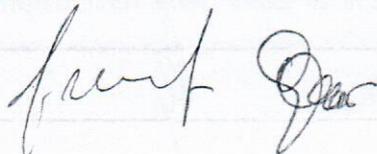
ciascuno dei due parametri retributivi (250 e 230), decurtata delle indennità aziendali variabili, dei premi incentivanti, dei compensi per prestazioni straordinarie e di eventuali somme arretrate e, comunque, non di competenza dell'annualità di riferimento. L'importo calcolato come sopra sarà erogato con le seguenti modalità:

- A. la corresponsione di metà della retribuzione incentivante (ovvero il 10% della retribuzione media annua come sopra definita) sarà erogata con le competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati ai Quadri dalla Direzione Generale di concerto con le Direzioni aziendali competenti. Tale parte del premio dovrà essere erogato in misura proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi ed al profilo orario posseduto in caso di prestazione di tipo part-time;
- B. la corresponsione della restante metà della retribuzione incentivante (ovvero l'ulteriore 10% della retribuzione media annua come sopra definita), sarà legata:
- il 4% alla presenza in servizio. A tal fine si sommeranno le assenze degli aventi diritto, consuntivate nel corso dell'anno di riferimento, che non coincidano con le giornate di non prestazione per i lavoratori in part-time verticale o misto, ferie, riposi periodici, riposi compensativi, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per fruizione della legge n° 104/1992 (tale ultime giornate saranno considerate come presenza effettiva nella misura dell'80%). Il numero delle giornate di assenza così determinato andrà decurtato di una franchigia di 12 giorni. A decorrere dal 13° giorno di assenza ci sarà una riduzione di tale parte del Premio con un'incidenza del 2,5% per ciascuna giornata, fino ad arrivare ad un abbattimento totale dello stesso al 52° giorno di assenza nel corso dell'anno di riferimento. Non saranno considerate come assenze, ai fini del calcolo del Premio, quelle registrate a seguito di fruizione di aspettativa non retribuita richiesta per motivi personali. In tal caso, tuttavia, il premio dovrà essere riproporzionato in relazione al periodo lavorativo. La parte del premio individuata come sopra dovrà essere erogata nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento ed, in caso di lavoro di tipo part-time, dovrà essere riproporzionato al profilo orario posseduto;
  - il 6% al raggiungimento dei risultati rilevabili dai bilanci di esercizio definitivi dell'anno di riferimento e, a sua volta, così ripartito:
    - il 3,00% in caso di risultato positivo della differenza "VALORE-COSTI DELLA PRODUZIONE" rilevabile dal bilancio di fine esercizio;
    - l'1,80% in caso di valore finale non negativo del "RISULTATO ANTE IMPOSTE" rilevabile dal bilancio di fine esercizio;
    - l' 1.20% in caso di valore finale non negativo del "RISULTATO FINALE DELL'ESERCIZIO", anch'esso rilevabile dal bilancio di fine esercizio

Poiché l'accertamento della erogabilità totale o parziale di tale parte del Premio potrà essere verificata solo dopo l'approvazione del bilancio di fine esercizio, la sua erogazione potrà avvenire soltanto nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio di fine esercizio di riferimento. Il premio così determinato dovrà essere riproporzionato in relazione al periodo lavorativo ed, in caso di lavoro di tipo part - time, al profilo orario posseduto.

## Art. 2

A copertura delle annualità 2006 e 2007, per le quali non vi è stata la preventiva fissazione degli obiettivi per le note vicende aziendali, attesa la partecipazione dei Quadri al complesso delle attività aziendali, riconosciuta la loro capacità di proporre soluzioni, di tradurre ed applicare nella attività lavorativa quotidiana le proprie conoscenze ed abilità professionali, si concorda di erogare a ciascuno degli aventi diritto, a saldo e stralcio, per ciascuna delle due annualità in questione la somma forfetaria pari al 25% del Premio, quantificato secondo le modalità previste dall'Accordo sottoscritto il 21.7.2004. Per il personale non più in forza, che





negli anni di riferimento ha rivestito la qualifica di "Quadro", la somma dovrà essere rapportata, per ciascun anno, al periodo lavorativo.

### ART. 3

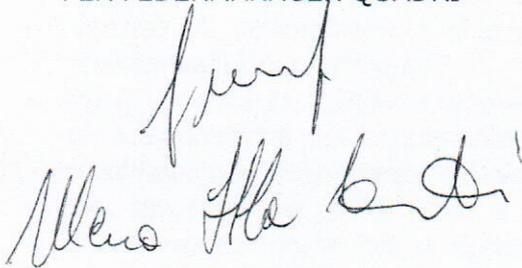
Si stabilisce che per la quantificazione del Premio incentivante riferito all'annualità 2008 non dovranno essere considerati utili, ai fini del calcolo dei 60 giorni di assenza previsti dall'Accordo Aziendale del 21/07/2004, i periodi di assenza registrati nell'anno di riferimento a seguito di fruizione di aspettativa privata non retribuita.

### Art. 4

Il presente Accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2009 e produrrà i suoi effetti dopo la formale ratifica da parte del Consiglio d'Amministrazione.

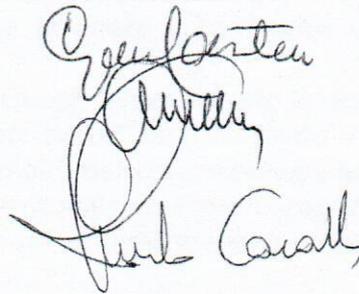
L.C.S.

PER FEDERMANAGER QUADRI



Alexandro M. B. Di

PER L'AZIENDA



Giancarlo  
Milly  
Giulio Caralli