

VERBALE DI INCONTRO

Il giorno 24 giugno 2020, in video conferenza, si sono incontrate

- la Direzione Aziendale della Sispi S.p.A., rappresentata dal Direttore generale, Salvatore Morreale, assistito da Giovanni Arena, Responsabile della funzione Risorse umane

e

- la Rsu Sispi, rappresentata da Giovanni Cozzo, Giuseppe Di Giorgi e Antonino Flaccomio, di seguito insieme "Parti".

Premesso che:

- a. L' 8 e 11 giugno scorsi, in occasione degli incontri tenutosi tra la Direzione aziendale e la RSU ai sensi del punto 3.3 (Sistema relazionale) dell'accordo integrativo aziendale del 16 dicembre 2019, nel quale si procede all'esame dei risultati economici dell'esercizio precedente (2019) ai fini della quantificazione del premio di risultato parte variabile da erogare nel mese di giugno, il Direttore generale ha informato la Rsu del decremento dei ricavi registrato nell'esercizio 2019 rispetto al precedente esercizio (2018) - caratterizzato per eventi economici positivi straordinari e irripetibili - e, pertanto, nel bilancio aziendale 2019 si registra una flessione degli indicatori di redditività, Margine Operativo Lordo (MOL), e di produttività, Valore Aggiunto/Anni Persona (VA/AP);
- b. l'erogazione del premio di risultato, nella sua parte variabile - secondo l'algoritmo contenuto nel testo del suddetto accordo integrativo aziendale - è correlata al raggiungimento dei *"risultati espressi dagli incrementi di redditività Margine Operativo Lordo (MOL) e di produttività Valore Aggiunto/Anni Persona (VA/AP) confrontati con la media del triennio precedente"*,
- c. l'esercizio 2018 è stato fortemente condizionato da una rendicontazione di attività rese nell'ambito dei progetti PON METRO nel corso di un arco temporale ben più esteso dell'esercizio di imputazione - includendo anche quanto svolto anticipatamente negli anni 2016 e 2017 - a causa di ragioni esclusivamente amministrative;
- d. preso atto che gli indicatori a suo tempo individuati, di fatto, nel rappresentare l'andamento economico della Società può prescindere dalla produttività espressa dalle risorse professionali;
- e. tenuto, altresì, conto delle ulteriori considerazioni, esposte in occasione dei suddetti incontri dalla Direzione, in ordine alle conseguenze negative che l'attuale emergenza epidemiologica potrebbe determinare sulla redditività dell'esercizio corrente;

- f. rilevato, che la concomitanza dei suddetti eventi confermerebbe, anche per il prossimo futuro, e comunque per gran parte del periodo di vigenza del contratto integrativo aziendale in questione, l'inadeguatezza degli attuali indicatori ad esprimere fedelmente la produttività delle risorse professionali aziendali rispetto agli obiettivi societari in ragione delle suesposte osservazioni;
- g. ritenuto, pertanto, oggettivamente e adeguatamente motivata la necessità di valutare parametri alternativi a quelli vigenti, maggiormente confacenti ad esprimere il grado ed il valore dell'impegno dimostrato dal personale dell'Azienda per il raggiungimento dei risultati aziendali a prescindere dagli accadimenti di natura strettamente economica;
- h. valutata positivamente, piuttosto, l'ipotesi di considerare, ai fini dell'erogazione del premio di risultato, quale utile e opportuno riferimento il confronto tra gli indicatori margine operativo lordo (MOL) e valore aggiunto (VA) del documento di budget – peraltro redatto conformemente ai vincoli dettati dall'esercizio del controllo analogo esercitato dal Socio unico –, che descrivono i risultati attesi e quelli raggiunti a chiusura esercizio, che indica i risultati conseguiti,
- i. rilevato, al riguardo, che nel 2019 sia il valore aggiunto che margine operativo lordo mostrano risultati superiori alle attese inserite nel documento di budget, come indicato nella relazione sulla gestione del bilancio 2019;
- j. ritenuto il raffronto tra questi valori parametro idoneo, oltrech  sostenibile, ai fini della determinazione della parte variabile del premio di risultato;
- k. vista peraltro la previsione contenuta nel vigente accordo al punto 3.3 (Sistema relazionale), secondo la quale *“qualora si verificassero condizioni economiche e/o gestionali attualmente non prevedibili, tali da modificare o incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditivit  dell'impresa, si da comportare oggettive modificazioni nell'impostazione in tutto o in parte dei presupposti o dei parametri che regolano il Premio, nonch  dei relativi risultati, la Direzione aziendale convocher  la RSU per esaminare la situazione ed eventualmente definire i provvedimenti o le modifiche del caso”*;
- l. visto che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 22 giugno 2020, ha approvato la proposta del Direttore generale di modificare il paragrafo 3.1 del vigente contratto integrativo aziendale, secondo quanto espresso in premessa, e di corrispondere, a titolo di acconto, il premio di risultato *“parte variabile”* -determinato secondo i rinnovati parametri di cui alla precedente lett. h - nella percentuale dell'80% degli importi lordi per categoria contrattuale previsti dall'accordo e di concordare il riconoscimento della eventuale differenza di premio, effettuate le necessarie verifiche economiche;

tutto ciò premesso, considerato e visto, le Parti concordano quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 2) modificare e sostituire il punto 3.1 (Struttura del Premio di Risultato) del vigente accordo integrativo aziendale come segue

3.1 (Struttura del Premio di Risultato)

Il Premio di risultato parte variabile sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dagli incrementi di redditività - espresso dall'indicatore Margine Operativo Lordo (MOL) - e di produttività - espresso dal Valore Aggiunto/Anni persona (VA/AP) - desunti a consuntivo per l'esercizio di riferimento dai dati ufficiali di bilancio della Sispi con i dati del budget.

A ciascuno dei due distinti indicatori corrisponde il 50% del premio di risultato erogabile.

Il Premio di Risultato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dagli indicatori secondo gli andamenti riportati nelle seguenti tabelle

a) Indicatore di redditività

L'indicatore di redditività è rappresentato dal Margine Operativo Lordo (MOL) definito dalla differenza tra i ricavi e costi inerenti l'attività tipica dell'azienda come indicatore che meglio esprime l'andamento economico della società. Il MOL, come indicatore di redditività, dà conto sia dei fattori esterni (acquisto di beni e di servizi) sia del costo del lavoro e, quindi, della capacità dell'azienda di creare reddito. Il MOL, desunto dal bilancio d'esercizio approvato dall'Ente controllante, è rapportato al valore desunto dal budget dell'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

$$\frac{\text{MOL bilancio} - \text{MOL budget} \times 100}{\text{MOL budget}} = \text{\% target}$$

Poiché la crescita di redditività dell'azienda rappresenta un obiettivo comune dell'impresa e dei lavoratori, il premio sarà crescente secondo gli indici di performance riportati nella seguente tabella

Target	Premio di Risultato
< - 20%	0
> = - 20% < - 10%	80%
> = - 10% < 0%	90%
> = 0% < +5%	100%
> = +5% < +10%	105%
> = + 10% < + 15%	110%
> = + 15% < + 20%	115%
> = + 20% < + 25%	120%
> = + 25% < + 30%	125%
> = + 30% < + 35%	130%
> = + 35% < + 40%	135%
> = + 40% < + 45%	140%
> = + 45% < + 50%	145%
= > 50%	150%

b) Indicatori di produttività

L'indicatore di produttività è rappresentato dal rapporto tra il valore aggiunto (VA), dato dalla differenza tra valore della produzione e l'acquisto di beni e servizi, e gli anni persona (AP) desunto dal bilancio d'esercizio approvato dall'Ente controllante, ed è rapportato al quello desunto dal budget dell'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

$$\frac{VA/AP \text{ bilancio} - VA/AP \text{ budget} \times 100}{VA/AP \text{ budget}} = \% \text{ target}$$

Il premio sarà crescente secondo gli indici di performance riportati nella seguente tabella

Target	Premio di Risultato
< - 20%	0
> = - 20% < - 10%	80%
> = - 10% < 0%	90%
> = 0% < +5%	100%
> = +5% < +10%	105%
> = + 10% < + 15%	110%
> = + 15% < + 20%	115%
> = + 20% < + 25%	120%
> = + 25% < + 30%	125%
> = + 30% < + 35%	130%
> = + 35% < + 40%	135%
> = + 40% < + 45%	140%
> = + 45% < + 50%	145%
= > 50%	150%

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti modificano e sostituiscono il punto 3.1 (Struttura del Premio di Risultato) dell'accordo integrativo aziendale del 16 dicembre 2019, fermo restando il resto. Gli importi economici erogati con le spettanze retributive di giugno 2020, pari all'80% degli importi lordi per categoria contrattuale stabiliti dall'accordo integrativo del 16 dicembre 2019, devono considerarsi come acconto del premio di risultato 2020. Il conguaglio di quanto spettante in applicazione della modifica e sostituzione della struttura del premio sarà erogato entro il corrente anno, effettuate le necessarie verifiche economiche.

Letto, approvato e sottoscritto

Sispi S.p.A.

Ing. Salvatore Morreale

Rsu Sispi S.p.A.

Giovanni Cozzo

Giuseppe Di Giorgi

Antonino Flaccomio