

Addi, 26 Ottobre 2007

TRA

La IBM Italia SpA, IBM Italia Servizi Finanziari SpA, presenti nelle persone dei Sig. Giuseppe Nicoletti, Gian Luigi Cattaneo, Claudia Napoli e Micaela Boldrin

E

Il Coordinamento Nazionale RSU IBM, presenti nelle persone dei Sig. Bernardino Bruno, Giovanni Morbelli, Alfio Riboni e Domenico Tiberio.

Accordo Premio di Risultato, V Elemento e CADGI

Le parti si sono incontrate in Segrate il giorno 26 Ottobre 2007 e hanno concordato di dare una nuova regolamentazione ai punti di seguito indicati; contestualmente hanno definito che la discussione e il confronto sulle altre richieste presentate con la piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale proseguiranno a partire dal mese di gennaio 2008, dando prioritari agli argomenti nella medesima specificati sotto i titoli " Presenza di IBM sul territorio" e "Politiche industriali e diritti di informazione".

Premesso quanto sopra, le parti convengono quanto segue:

**A. - PREMIO DI RISULTATO**

L'Azienda ha riconfermato quanto illustrato in premessa all'accordo del 3 ottobre 2000 sul PdR da intendersi qui integralmente ritrascritto.

**ART 1**

la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con le modalità e tempi stabiliti dall'art. 43 - Disciplina Generale, Sez. III- del vigente CCNL di categoria;  
i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso, nonché con quanto previsto dall'art. 9 -Disciplina Generale, Sez. III- del CCNL di categoria;  
la validità del presente accordo è di durata quadriennale, così come stabilito a livello nazionale per gli accordi aziendali previsti dall'art. 43 -Disciplina Generale, Sez. III- del vigente CCNL;

Alla luce di quanto sopra illustrato Le Parti hanno attentamente considerato i collegamenti tra l'organizzazione globale IBM ed il sistema di misurazione delle performance aziendali in termini di qualità, produttività e redditività.

Le parti hanno quindi reciprocamente riconfermato la validità dell'accordo del 3 ottobre 2000 per quanto riguarda la determinazione del PdR e hanno voluto riproporre nella presente intesa per l'istituzione del Premio di Risultato per gli anni 2007, 2008, 2009, 2010 nel suo impianto generale il meccanismo già utilizzato in precedenza.

Conseguentemente hanno convenuto di prendere a base di calcolo per la determinazione del PdR, parametri economici sovranazionali.

---

Tali indicatori sono stati identificati sia in quanto universalmente accettati come misuratori di performance aziendali, sia in quanto fanno parte degli elementi di certificazione dei bilanci aziendali e sono stati armonizzati in un unico parametro complessivo denominato "pool IBM" uguale per tutti i settori aziendali.

Le Parti concordano, quindi, l'istituzione di un Premio di Risultato di valore teorico, denominato "Base di Riferimento" (Brf), e determinato in percentuale della retribuzione annua lorda.

L'ammontare del PdR effettivamente erogato sarà una percentuale della "Brf" e sarà funzione dei risultati operativi della IBM secondo l'applicazione della seguente formula:

**PdR = Brf x % collegata ai risultati**

## **ART 2 - PARAMETRI E DINAMICA DEL PREMIO**

In apposito incontro da tenersi di norma entro il mese di marzo di ogni anno (anno n) sarà data informazione relativamente a :

- La % di pagamento da applicare alla "Brf", sulla base dei risultati dell'anno precedente (anno n-1) . Il Pdr risultante verrà erogato con il primo cedolino utile;
- La definizione dei parametri validi per l'anno in corso (anno n).

## **ART 3 - AVENTI DIRITTO**

La liquidazione della quota di PdR sarà di competenza dell'anno di erogazione (anno n) essendo i risultati dei parametri di misurazione per l'anno precedente (anno n-1) assunti esclusivamente ai fini della determinazione dell'ammontare da erogarsi.

Nell'anno di erogazione (anno n) avranno diritto al pagamento del PdR tutti i dipendenti attivi (escluso i dirigenti) al 31 dicembre dell'anno di riferimento (anno n-1) pro rata per i mesi lavorati nell'anno di riferimento (anno n-1) considerando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro di somministrazione.

### **3.1) Condizioni particolari**

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro sia avvenuta esclusivamente per pensionamento, incentivazione all'esodo nell'ambito di programmi aziendali, scadenza contratti a tempo determinato e mobilità, i dipendenti dimessi nel corso dell'anno di riferimento (anno n-1) avranno diritto, al momento della liquidazione delle competenze di fine rapporto, ad una erogazione prorata di un Premio di Risultato pari ad un ipotetico raggiungimento del 100% degli obiettivi legati al pool come indicato al paragrafo 4.2.

Per la liquidazione degli importi in favore dei lavoratori con contratto di somministrazione, la IBM comunicherà alle rispettive società datrici di lavoro gli importi da liquidare.

Le Parti prendono atto che la situazione di non erogazione del PdR si avrà al verificarsi di risultati che comportino un uguale trattamento, a livello mondiale, relativamente ad analoghi istituti retributivi aziendali.

---

## **ART 4 - PARAMETRI E VALORI VALIDI PER LE MISURAZIONI**

### **4.1) Parametri di misurazione dei risultati**

#### **Pool IBM**

L'indicatore denominato "pool IBM" è il risultato dell'integrazione degli indicatori delle performance aziendali denominati **Profit Growth e Revenue Growth**

#### Profit Growth

E' la misura del profitto prima delle tasse, così come indicato nel bilancio World Wide di IBM Corporation: individua la crescita anno su anno del profitto prima delle tasse comparando l'ammontare dello stesso, conseguito per l'anno in corso, considerati tutti i costi e le spese ad esclusione dei costi di programmi analoghi al PdR nel mondo, con l'equivalente profitto, espresso con la medesima metodologia, dell'anno precedente.

#### Revenue Growth

E' la misura del fatturato, così come indicato nel bilancio World Wide di IBM Corporation: individua la crescita anno su anno del fatturato a cambi costanti, comparando l'ammontare dello stesso conseguito per l'anno corrente con l'ammontare di quello dell'anno precedente escludendo l'impatto della fluttuazione monetaria.

### **4.2) Percentuali di erogazione per tutti i lavoratori in funzione dei risultati relativi al parametro di misurazione - POOL IBM -**

MIN 0 %

MAX 200 %

## **ART 5 - VALORI DELLA "Br"**

La "Br" al 100% dei risultati secondo quanto sopra definito, è pari al 1,5% della Retribuzione Annuale Lorda.

Per retribuzione annua lorda si intende la voce totale competenze, a cui si aggiungono gli elementi retributivi denominati EDR, IV elemento e V elemento (come disciplinato al punto B della presente intesa), al mese di gennaio di ogni anno di vigenza del presente accordo moltiplicato per 13.

Per il personale part-time il valore del P.d.R. sarà riproporzionato all'orario ridotto.

## **CLAUSOLE FINALI**

Il presente accordo avrà durata quadriennale con effetto dal 1/1/2007 al 31/12/2010 e si intenderà rinnovato se non disdettato, da una delle parti, entro il 30 settembre dell'ultimo anno di vigenza di ciascun quadriennio.

---

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere così come previsto dalla L. 402/96 ad eccezione del Trattamento di Fine Rapporto.

Le caratteristiche del P.d.R., così come costituito dal presente accordo, sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dal Protocollo Governo-Confindustria e OO.SS del 23.7.1993 e pertanto anche per i fini di quanto stabilito dalla L. 135/97 in materia di decontribuzione e dal D.Lgs 314/97.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, il deposito del presente accordo sarà effettuato presso la DPL e presso la sede degli Enti previdenziali territorialmente competenti.

## **B. QUINTO ELEMENTO**

Le parti, con riferimento alla ridefinizione del meccanismo di determinazione della "Brf", ora compattato in un'unica percentuale pari all'1,5% della retribuzione annua lorda come definita al punto A, Art 5, convengono sull'istituzione, per il personale attivo al 31 dicembre 2007, di un valore retributivo che sarà inserito nel cedolino stipendio con la voce "V elemento".

Questa nuova componente retributiva sarà esclusa dalla base di calcolo degli incentivi del personale commerciale, della retribuzione utile ai fini della determinazione del contributo per la Cadgi il Fondo Pensione, e si intende non assorbibile da futuri aumenti derivanti dal CCNL e accordi integrativi aziendali.

Tale componente viene valorizzata secondo quanto segue:

- una quota convenzionale pari:
  - Per l'anno 2007: 390 € lordi annui uguale per tutti,
  - Per l'anno 2008: 420 € lordi annui uguale per tutti,
  - Per l'anno 2009: 440 € lordi annui uguale per tutti,
  - Dal 1.1.2010: 460 € lordi annui uguale per tutti,
- una quota individuale lorda annua pari al 50% della BRF ex accordo 3 ottobre 2000, calcolata con riferimento alla voce totale competenze del mese di gennaio 2007 ovvero del primo cedolino stipendio per il personale assunto tra febbraio 2007 e dicembre 2007.

Il risultato delle due quote non potrà superare i seguenti ammontari:

- Per l'anno 2007: 1600 € lordi
- Per l'anno 2008: 1630 € lordi
- Per l'anno 2009: 1650 € lordi
- Dal 1.1.2010: 1670 € lordi

L'importo così determinato si intende valorizzato in misura fissa e non subirà modifiche al variare dei valori retributivi nessuno escluso.

Il V elemento sarà corrisposto mensilmente a far data dal mese di dicembre 2007 unitamente agli arretrati per i mesi da gennaio-novembre 2007 pro-quota a tutti i lavoratori attivi alla data di stipula del presente accordo; per il personale avente rapporto di lavoro part time l'importo suddetto si intende riproporzionato all'orario ridotto.

---

Ai lavoratori assunti dal 1 gennaio 2008, il V elemento sarà pari ad una quota convenzionale di 550 € annui lordi.

### **C. CADGI**

Premesso che:

- a) Le parti si sono incontrate per analizzare la situazione della Cadgi che evidenzia, al netto di contribuzioni straordinarie, una situazione di difficoltà dal punto di vista economico e finanziario ormai da qualche anno.
- b) L'azienda ha riconfermato la propria volontà di continuare a contribuire al finanziamento della stessa alla condizione che vengano recepite nella regolamentazione della Cadgi alcune modifiche finalizzate a garantirne il miglior funzionamento nel medio termine.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

le parti hanno consensualmente definito le modifiche di seguito indicate e raccomandano al Consiglio di Amministrazione della Cadgi di recepirle, nella prima seduta utile del c.a., a modifica della regolamentazione attualmente vigente:

1. A fronte di un totale di contributi di circa 3.6 M€ erogati nel 2007, al netto di contribuzioni straordinarie e dell'adeguamento ex art 13 lettera D dello Statuto della Cadgi, l'azienda verserà un contributo per ogni dipendente attivo la cui somma totale sarà pari a 4.8 M€ per ciascuno degli anni 2008, 2009, 2010. Tale contributo è da considerarsi omnicomprensivo.
  2. Inoltre, stante la disciplina fiscale della contribuzione come sopra definita in vigore alla data di stipula del presente accordo, a far data dall'anno 2008 l'azienda reindirizzerà un ammontare pari allo 0,45% del totale competenze lordo dei dipendenti iscritti alla Cadgi per coprire il complemento per l'intero premio delle polizze Vita e Invalidità; in conseguenza di ciò i dipendenti iscritti alla Cadgi verseranno un contributo mensile pari allo 0,63% del totale competenze lordo relativo al mese di dicembre dell'anno precedente (0,45% quota contributo Assicurazione Vita/Invalidità, + media dell'aliquota marginale IRPEF individuale) in aggiunta alla vigente quota di contribuzione per l'assistenza sanitaria definita dalla Cassa.
  3. Le parti si danno reciprocamente atto che, con la contribuzione suddetta, sono adempiuti gli obblighi dell'azienda nei confronti della Cassa che non avrà null'altro a pretendere per il proprio corretto funzionamento, con la sola eccezione di quanto stabilito al art. 13 B dell'attuale statuto. La Cassa, coerentemente con quanto previsto nello statuto, determinerà, in aggiunta a quanto stabilito al punto precedente, l'ammontare dei contributi a carico dei soci attivi e di quelli onorari secondo le misure e le modalità che riterrà più opportune e attraverso proprie deliberazioni, al fine di garantire il corretto equilibrio finanziario.
  4. Le parti convengono che, per coloro che si iscriveranno alla CADGI a far data dal 1 gennaio 2008, la qualifica di socio perarrà fintanto che vi sarà costanza di rapporto di lavoro e conseguentemente non sarà più acquisibile la qualifica di socio onorario. Pertanto l'adesione alla Cassa è prevista per tutto il periodo in cui
-

permarra' il rapporto di lavoro con la societa', ovvero sino alla cessazione dello stesso. Resta inteso che nulla cambia per chi risulti gia' iscritto alla data del 31.12.2007

5. Le parti si danno atto che anche i lavoratori assunti con contratto di Apprendistato, essendo questo un contratto a tempo indeterminato con clausola risolutiva espressa, possono aderire alla Cadgi.

Le parti stabiliscono fin d'ora che, nel corso del 2010 e con riferimento al quadriennio 2011-2014, si incontreranno per valutare un eventuale adeguamento della contribuzione aziendale stabilita nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

p.l'Azienda

p.il Coordinamento

