

## Verbale di Accordo

Il giorno 30 maggio 2013 si sono incontrati la Direzione Aziendale della Euler Hermes Europe S.A. (N.V.) – Rappresentanza Generale per l'Italia rappresentata dai Signori Marco Antonelli, Giuseppe Macri e Laura Sebastiani e le RSA della Euler Hermes Europe S.A. (N.V.) – Rappresentanza Generale per l'Italia rappresentate dai Signori:

Per FIBA-CISL	Nicola Maria Martini Daniela Mattia Mauro Spatocco Giancarlo Zanola
Per FISAC-CGIL	Antonello Caltabiano Vincenza Carella Alessandra Gamberini
Per UILCA-UIL	Alessandro Marchetti Gianluca Pescante
Per FNA	Raffaella Alessandroni Maria Teresa Mosca Stefano Paniz Alessandro Spada
Per SNFIA	Massimo Canini Lorenzo Capasso Giuseppe Marchionni

### Premesso

- che il vigente Contratto Integrativo Aziendale (per brevità d'ora innanzi CIA), siglato in data 3 dicembre 2007, prevede al suo interno (art. 25) un Premio di Produttività denominato Nuovo Premio di Produttività (per brevità d'ora innanzi NPP);
- che tale Premio è basato sui criteri previsti dalla corrente legislazione in tema di detassazione;
- che le Parti hanno di comune accordo deciso di mutare le condizioni e le regole previste dal menzionato art. 25 del CIA per l'erogazione di tale Premio;

- che tali nuove regole in materia di premio di produttività, essendo correlate ad incrementi di produttività e redditività, sono necessarie per poter beneficiare delle misure di detassazione del salario di produttività previste dalla normativa tempo per tempo vigente;
- che, dopo vari incontri, le Parti hanno raggiunto un accordo in merito alle nuove regole e condizioni necessarie per dar corso all'erogazione del Premio, che di seguito vengono esposte;
- che i relativi importi sono incerti nella loro corresponsione e nel loro ammontare.

#### **Tutto quanto sopra premesso**

Le Parti hanno convenuto di modificare le regole per l'erogazione dell'NPP, il quale a partire dal 2012 (anno di competenza) verrà calcolato sulla base dei parametri e del metodo di calcolo riportati di seguito. Pertanto, viene aggiornato il testo dell'art. 25 del CIA, come di seguito riportato.

#### **Art. 25**

#### **Nuovo Premio di Produttività (NPP)**

Il Nuovo Premio di Produttività verrà erogato con le modalità stabilite dal metodo di calcolo e dalla riparametrazione di seguito indicati.

A partire dal 2012 (anno di competenza) - al verificarsi delle condizioni di cui al metodo di calcolo di seguito indicato- l'NPP verrà erogato una volta l'anno nel cedolino di paga del mese di luglio a tutti i dipendenti (impiegati e funzionari) a tempo indeterminato in forza al momento dell'erogazione e presenti nell'anno di competenza.

Per il calcolo verrà utilizzata la tabella stipendiale in atto al momento della erogazione, di ogni dipendente. Per coloro che hanno usufruito del PART-TIME nell'anno di competenza, il premio verrà erogato in proporzione con la percentuale di Part-Time; lo stesso avverrà per le assenze dovute a maternità facoltativa, aspettative non retribuite, congedi straordinari. Ai dipendenti assunti durante l'anno di competenza, il premio verrà erogato pro-quota.

Nota: qualora da un anno all'altro, intervenissero eventi straordinari relativi all'assetto Aziendale tale da alterare sensibilmente e strutturalmente uno o più elementi o valori presenti nelle modalità di erogazione dell'NPP, le Parti si incontreranno per valutare in tutti i suoi aspetti la nuova situazione.

#### **METODO DI CALCOLO DEL NUOVO PREMIO DI PRODUTTIVITÀ**

##### **a) PARAMETRI**

Il metodo di calcolo dell'NPP è basato su 4 elementi fondamentali che costituiscono i principali **parametri finanziari** dell'Azienda, tramite i quali è possibile guidare una crescita sana e profittevole della stessa.

Il significato di tali parametri finanziari con la relativa formula di calcolo è il seguente:

1. **Profit Before TAX** ovvero Utile prima delle imposte (ex UPTAC): Percentuale *Gross Earned Premiums* (percentuale dei Premi lordi contabilizzati)
2. **Gross Loss ratio** ovvero Rapporto sinistri / Premi lordi contabilizzati: *Gross Claims cost / Gross Earned Premiums* (Costo sinistri lordi totali/ Premi lordi contabilizzati)
3. **Gross Cost ratio** ovvero Rapporto spese su premi lordi totali: *Gross Operating Expenses / Gross Earned Premiums* (Spese lorde totali / Premi lordi totali)
4. **Growth Turnover** ovvero Crescita del Giro d'affari: *Gross Earned Premiums* anno corrente meno *Gross Earned Premiums* anno precedente diviso *Gross Earned Premiums* anno precedente (Premi lordi contabilizzati anno corrente - Premi lordi contabilizzati anno precedente / Premi lordi contabilizzati anno precedente).

#### **b) OBIETTIVI**

La base di calcolo dell'importo totale del Premio al 100% (i.e. al raggiungimento al 100% di tutti gli obiettivi di seguito indicati), è rappresentata dal 5% del valore dell'Utile prima delle imposte relativo all'anno di competenza del Premio (UPTAC).

L'importo così ottenuto verrà quindi moltiplicato per le percentuali di raggiungimento dei parametri finanziari, come indicato nella **Tabella 1**.

**TABELLA 1**

**Scala e percentuali di raggiungimento obiettivi finanziari**

	<b>Profit Before TAX</b>	<b>Gross Loss ratio</b>	<b>Gross Cost ratio</b>	<b>Growth Turnover</b>
<b>Formula</b>	10% Gross Earned Premiums	Gross Claims cost/Gross Earned Premiums	Gross cost ratio/Gross Earned Premiums	$\frac{GEP_t - GEP_{t-1}}{GEP_{t-1}}$
<b>Weight</b>	25%	25%	25%	25%
<b>Target</b>	10%	50,0%	23,0%	6,0%
<b>Range</b>	[14%-6%]	[45%-55%]	[21%-25%]	[4%-8%]
<b>% raggiungimento</b>	120% 14,0%	45,0%	21,0%	8,0%
	110% 12,0%	47,5%	22,0%	7,0%
	100% 10,0%	50,0%	23,0%	6,0%
	90% 9,2%	51,0%	23,4%	5,6%
	80% 8,4%	52,0%	23,8%	5,2%
	70% 7,6%	53,0%	24,2%	4,8%
	60% 6,8%	54,0%	24,6%	4,4%
	50% 6,0%	55,0%	25,0%	4,0%
<50%	Under Target	Under Target	Under Target	Under Target

**Under Target:** soglia al di sotto della quale l'obiettivo non si considera raggiunto

### c) MASSIMALE

Si concorda che, per ciascun anno di vigenza del Premio, l'importo sopra ottenuto non potrà comunque superare il valore totale del 3% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) dei dipendenti (impiegati e funzionari, esclusi i dirigenti) in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno di competenza del Premio. La RAL comprende: paga base, premi aziendali di produzione, indennità di carica e altre indennità, ad personam.

### d) PARAMETRIZZAZIONE

L'importo complessivo del Premio, ricavato come descritto ai paragrafi precedenti, sarà quindi riproporzionato secondo quanto previsto nella Tabella 2, considerato 100 un impiegato di 4° livello 1ª classe. Per il calcolo verrà utilizzata la tabella di distribuzione del personale secondo i livelli di inquadramento al 31/12 dell'anno di competenza.

**TABELLA 2**

**Parametrizzazione per livelli di inquadramento**

CLASSE	LIV2	LIV3	LIV4	LIV5	LIV6	LIV7 -G1	LIV7 -G2	LIV7 -G3
1	84	92	100	120	132	180	196	212
2	86	94	102	122	134	182	198	214
3	88	96	104	124	136	184	200	216
4	90	98	106	126	138	186	202	218
5	92	100	108	128	140	188	204	220
6	94	102	110	130	142	190	206	222
7	96	104	112	132	144	192	208	224
8	98	106	114	134	146	194	210	226
9	100	108	116	136	148			
10	102	110	118	138	150			
11	104	112	120	140	152			
12	106	114	122	142	154			
13	108	116	124	144	156			

### e) ABBATTIMENTI

L'NPP subirà degli abbattimenti a fronte del raggiungimento da parte del singolo dipendente del seguente numero di giorni di malattia anche non continuativi, coperti da certificazione medica (superiore ai 2 giorni):

GIORNI	% ABBATTIMENTO
60	10
90	20
120	30
240	50
365	100

In detto computo non saranno conteggiati esclusivamente i giorni di malattia dovuti ad infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL.

L'NPP subirà un abbattimento totale per quei dipendenti che abbiano avuto nell'anno di pertinenza il comminamento di provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio (art. 26 lettera c, CCNL 17/9/2007).

\*\*\*

Il presente verbale di accordo avrà validità a far data dalla firma dello stesso ed avrà scadenza il giorno 31/12/2015.

Il presente verbale di accordo verrà depositato - entro 30 giorni dalla sottoscrizione - alla Direzione Territoriale del lavoro, all'INPS ed all'INAIL a norma dell'art. 3 della legge 29 luglio 1996, n. 402 e della vigente normativa in materia di detassazione e sgravi contributivi.

L'allegato 1 al presente verbale di accordo costituisce parte integrante dello stesso.

Per Euler Hermes Europe S.A. (N.V.)  
Rappresentanza Generale per l'Italia

Per le Organizzazioni Sindacali

*Jf. Mani*  
*Sebast*  
*Miranda*

*[Handwritten signatures]*  
*[Handwritten signatures]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*

**ALLEGATO I**  
**ESEMPIO TEORICO DI CALCOLO NPP**

**FASE 1) RISULTATI E DATI ANNO X**

- a) Profit Before TAX = 15.000 k€ diviso Gross Earned Premiums = 180.000 k€ = 8,33%
  - b) Gross Loss ratio = 52%
  - c) Gross Cost ratio = 25%
  - d) Growth Turnover = 1%
- RAL al 31/12 popolazione di riferimento = 17.000 k€      → MASSIMALE 3% RAL = 510 k€

**FASE 2) BASE DI CALCOLO DEL PREMIO TOTALE**

Importo Profit Before TAX 15.000 k€ x 5% = 750 k€

**FASE 3) PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI FINANZIARI**

La percentuale di raggiungimento viene riparametrata secondo la Tabella 1:

- a) Profit Before TAX = 8,33%      → % di raggiungimento 79,2%
- b) Gross Loss ratio = 52%      → % di raggiungimento 80,0%
- c) Gross Cost ratio = 25 %      → % di raggiungimento 50%
- d) Growth Turnover = 1%      → % di raggiungimento 0,0% UNDER TARGET

La Percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi finanziari, secondo il peso attribuito ai singoli parametri, è quindi data da:

- a) 79,2% x 25% = 19,8%
- b) 80,0% x 25% = 20,0%
- c) 50% x 25% = 12,5%
- d) 0,0% x 25% = 0,0%

**TOTALE = 52,3%**

L'importo totale del Premio è quindi dato da:

750 k€ x 52,3% (% totale di raggiungimento degli obiettivi) = 392 k€ → OK sotto il massimale del 3% RAL

**FASE 4) PARAMETRIZZAZIONE PER 4° LIVELLO 1ª CLASSE**

L'importo complessivo del Premio, ricavato nelle fasi precedenti, sarà quindi riproporzionato secondo quanto previsto nella Tabella 2, considerato 100 un impiegato di 4° livello 1ª classe.

Sulla base della popolazione aziendale di riferimento al 31/12 dell'anno X, un impiegato di 4° livello 1ª classe vedrà erogato un NPP pari a 728 €.