

REGOLAMENTO PREMIO RIVALUTAZIONE

VERBALE DI ACCORDO

tra

La Jungheinrich Italiana S.r.l., in persona di Lange Wolff, Kreft Wolfram e Fontanella Francesco

le RSU Aziendali, in persona di:

Salemme Anna	Di Rosa Marco
Vassalli Claudio	Bianchi Davide
Serra Rita	Olivari Tina
Arcisto Angelo	

con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, in persona del Sig. Claudio Sacchi, rappresentante CGIL.

Oggi 16 luglio 1996 le parti si sono riunite per definire quanto previsto dall'Art. 12 del Contratto Integrativo Aziendale del 03 maggio 1994, convenendo l'erogazione al personale della Jungheinrich Italiana S.r.l. di un "premio di risultato" da corrispondere nel rispetto dei parametri e nei limiti che seguono:

1) MODALITÀ DI DETERMINAZIONE

Il premio di risultato sarà corrisposto in relazione all'incremento o decremento del fatturato pro capite dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) rispetto a quello dell'anno precedente. Ai fini della determinazione del premio varrà la seguente formula:

$$[1 - (A1:DM1) : (A2:DM2)] \times 100 = VI$$

dove

- A1 è il fatturato dell'Azienda nell'anno precedente a quello di riferimento per l'erogazione del premio calcolato con le identiche voci di A2;
- DM1 è il numero medio delle persone presenti in Azienda nell'anno precedente a quello di riferimento per l'erogazione del premio calcolato con le identiche modalità di DM2;
- A2 è il fatturato della Jungheinrich Italiana S.r.l. per l'anno di riferimento per l'erogazione del premio calcolato sommando i ricavi effettivi delle vendite e delle prestazioni di servizi con i ricavi effettivi relativi alle vendite di carrelli già concessi in locazione;
- DM2 è il numero medio delle persone presenti in Azienda nel corso dell'anno di riferimento per l'erogazione del premio calcolato dall'Ufficio del Personale dell'Azienda secondo i parametri indicati nell'allegato 1 al presente Accordo;
- VI è il valore percentuale di incremento del fatturato pro capite che viene preso a base della determinazione del premio di risultato.



2) ESEMPLIFICAZIONE E BASE 1995

Ai fini di esemplificare e di determinare di comune accordo i valori 1995 - che costituiscono A1 e DM1 per la determinazione del premio di risultato avente come riferimento il 1996 - le parti indicano:

A1 per il 1995 è pari a complessive L. 138.373.282.263,= determinato secondo i ricavi per vendite e prestazioni di servizi (L. 132.496.930.263,=) e quelli relativi alle vendite di carrelli ex nolo, meglio specificati nei conti relativi al valore vendite registrati alle voci minusvalenze vendite carrelli cespiti e plusvalenze vendite carrelli cespiti (L. 5.876.352.000,=);
DM1 per il 1995 è pari a 315,9.

3) QUANTIFICAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

A. Fatto salvo quanto al successivo Art. 4, per il 1996 l'Azienda erogherà a ciascun dipendente (il mese successivo all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento) in uguale misura - unitamente allo stipendio del mese successivo all'approvazione del bilancio ufficiale della Società relativo all'esercizio 1996 - un premio di risultato di L. 800.000,= nel caso in cui V% (valore di incremento del fatturato pro capite) sia ricompreso tra zero e meno di +1%.

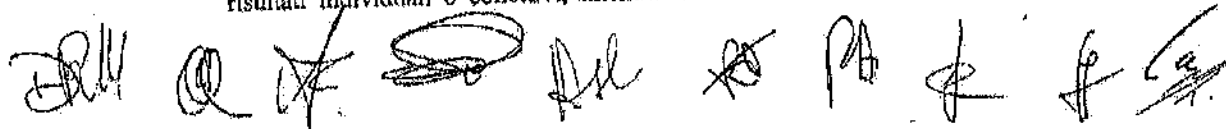
B. Nel caso in cui le variazioni siano differenti, si seguirà la seguente scala:

oltre + 5%	L.	1.550.000
da - 4% a meno di + 5%	L.	1.400.000
da + 3% a meno di + 4%	L.	1.250.000
da + 2% a meno di + 3%	L.	1.100.000
da + 1% a meno di + 2%	L.	950.000
da 0% a meno di + 1%	L.	800.000
da -1% a meno di - 0%	L.	650.000
da -2% a meno di - 1%	L.	500.000
da -3% a meno di - 2%	L.	350.000
da -4% a meno di - 3%	L.	200.000
da -5% a meno di - 4%	L.	50.000
inferiore a -5%	L.	0

4) ESCLUSIONI

A) Sono totalmente esclusi dall'erogazione del premio di risultato i seguenti lavoratori:

- 1) per i lavoratori neo assunti a tempo indeterminato il premio inizierà a maturare dopo il periodo di formazione e precisamente dopo 4 mesi dall'assunzione;
- 2) i lavoratori con contratto a tempo determinato;
- 3) i lavoratori con parte della retribuzione variabile già collegata con il raggiungimento di risultati individuali o collettivi, intendendosi con "collettivi" sia i risultati dell'intera



Azienda che quelli di sedi, uffici, gruppi di uffici o gruppi di lavoratori. Peraltro detta esclusione varrà nel caso in cui la retribuzione variabile lorda nell'anno di riferimento sia stata superiore all'ammontare del premio di risultato come sopra determinato. Ove ciò non fosse, verrà corrisposta una somma pari alla differenza tra il detto premio di risultato e quanto già percepito a titolo di retribuzione variabile.

A) Sono parzialmente esclusi dall'erogazione del premio di risultato i seguenti lavoratori:

- 1) i lavoratori part-time a cui il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore lavorate;
- 2) i lavoratori in maternità ai quali il premio verrà corrisposto in proporzione ai mesi effettivi di presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario superi i giorni quindici;
- 3) i lavoratori con contratti di formazione e lavoro ai quali il premio sarà corrisposto in proporzione ai mesi effettivi di presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario superi i giorni quindici;
- 4) i lavoratori il cui rapporto di lavoro con l'Azienda sia stato risolto precedentemente al giorno di erogazione effettiva del premio, salvo che la risoluzione stessa sia avvenuta per pensionamento dei lavoratori stessi. In tale caso il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione ai mesi effettivi di presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario superi i giorni quindici;
- 5) i lavoratori che nel corso dell'anno di riferimento abbiano fruito di aspettativa. In tale caso il premio di risultato sarà corrisposto in proporzione ai mesi effettivi di presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario superi i giorni quindici;
- 6) ai lavoratori che siano rimasti in malattia per oltre trenta giorni il premio di risultato verrà ridotto di 1/12 per ogni trenta giorni di malattia.
- 7) ai lavoratori il cui rapporto di lavoro con l'Azienda sia stato risolto precedentemente al giorno di erogazione effettiva del premio, verrà corrisposto in proporzione ai mesi effettivi di presenza in Azienda, conteggiandosi un mese intero ove la presenza nel mese di calendario superi i giorni quindici;

5) PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 1997 E 1998

Con riferimento agli anni 1997 e 1998 verrà corrisposto dall'Azienda ai lavoratori il premio di rendimento calcolato con gli identici parametri previsti all'Art. 1, ferme le esclusioni di cui all'Art. 4.

Peraltro, al fine di evitare che incrementi del fatturato dovuti alla sola inflazione incidano sulla determinazione del premio di risultato, il fatturato dell'anno precedente a quello di riferimento (e cioè il parametro A1 di cui all'Art. 1) verrà conteggiato nella formula di determinazione del premio di risultato stesso, dopo essere stato incrementato secondo gli indici ISTAT di crescita dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenuta nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

Le parti si danno atto che volutamente per il solo premio di risultato 1996 non si è tenuto conto dell'incidenza dell'inflazione sul fatturato 1995.

6) VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo - così come il Contratto Integrativo Aziendale 3 maggio 1994 - resta in vigore sino alla scadenza del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Terziario (31 dicembre 1998).

All'inizio del 1999 e comunque entro giugno dell'anno stesso le parti si incontreranno per esaminare la possibilità e le condizioni di rinnovo delle presenti stesse.

7) DICHIARAZIONE

Le parti si danno atto con il presente Accordo di aver esperito quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993.

RSU

David Picard
Paola Serra
Giuseppe Lilla
Antonio Scudato
Antonio Scudato
Di Riccardo

Organizzazioni Sindacali

Alba Fanti

Jungheinrich Italiana S.r.l.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

	-100	0	€	-
da -5% ameno di -4%	-5	50.000	€	25.82
da -4% a meno di - 3%	-4	200.000	€	103.29
da -3% a meno di - 2%	-3	350.000	€	180.76
Da -2% a meno di -1%	-2	500.000	€	258.23
da -1% a meno di 0%	-1	650.000	€	335.70
da 0% a meno di +1%	0	800.000	€	413.17
da +1% a meno di +2%	1	950.000	€	490.63
da +2% a meno di +3%	2	1.100.000	€	568.10
da +3% a meno di +4%	3	1.250.000	€	645.57
da +4% a meno di +5%	4	1.400.000	€	723.04
oltre + 5%	5	1.550.000	€	800.51
inferiore a -5%		0	€	-

anno di riferimento premio	fatturato pro capite anno precedente	indice ISTAT anno precedente	fatturato pro capite anno precedente ATTUALIZZATO	fatturato anno di riferimento	n° dipendenti anno di riferimento	fatturato pro capite anno di riferimento	valore incremento CON ISTAT	premio con ISTAT	valore incremento senza ISTAT	premio senza ISTAT	differenza
1995	438.028.750	0,000000	438028750,4	138.373.282.263	315,90	438028750	0	€ 413,17	0	€ 413,17	€ 0,00
1997	401.648.032	1,525200	407773967,78	153.410.669.310	374,70	409422856	0,402686191	€ 413,17	1,898823805	€ 490,63	€ 77,47
1998	409.422.656	1,502300	415579412,56	177.347.681.844	404,00	438979411	5,331912473	€ 800,51	6,733061688	€ 800,51	€ 0,00
1999	438.979.411	2,120000	448285774,51	209.685.962.833	449,70	466279659	3,859032777	€ 645,57	5,854908712	€ 800,51	€ 154,94
2001	485.533.662	2,292769	496665827,29	308.869.709.917	566,63	545099465	8,885284416	€ 800,51	10,92751084	€ 800,51	€ 0,00
2003	€ 245.922,59	2,267003	251497,66	162.355,364	688,90	235673	-6,714515346	€ -	-4,34892215	€ 25,82	€ -25,82
2004	€ 235.673,34	1,724138	239736,67	170.641,207	718,00	237661,85	-0,873015519	€ 335,70	0,836696676	€ 413,17	€ -77,47
2005	€ 237.661,85	1,937046	242265,47	190.614,458	746,90	255207,47	5,071167633	€ 800,51	6,875040928	€ 800,51	€ 0,00
2006	€ 255.207,47	1,662708	259450,82	201.504,718	756,10	266505,38	2,647059939	€ 568,10	4,239281074	€ 723,04	€ -154,94

anno	valore ticket	indice ISTAT	rivalutazione	perdita annua	perdita rispetto ad oggi con 200 ticket annui
2004	€ 8.21				
2005	€ 8.37	1.9370460	€ 0.16	€ -	€ -
2006	€ 8.51	1.6627080	€ 0.14	€ -	€ -
2007	€ 8.65	1.6627080	€ 0.14	€ 28.93	€ 28.93
2008	€ 8.80	1.6627080	€ 0.15	€ 58.35	€ 87.28
2009	€ 8.95	1.6627080	€ 0.15	€ 88.27	€ 175.64
2010	€ 9.10	1.6627080	€ 0.15	€ 118.70	€ 294.24
2011	€ 9.26	1.6627080	€ 0.15	€ 149.64	€ 443.88
2012	€ 9.41	1.6627080	€ 0.16	€ 181.11	€ 624.99
2013	€ 9.57	1.6627080	€ 0.16	€ 213.12	€ 838.11
2014	€ 9.74	1.6627080	€ 0.16	€ 245.67	€ 1,083.78
2015	€ 9.90	1.6627080	€ 0.17	€ 278.77	€ 1,362.56

Rosate, 5 maggio 2006

A TUTTI I DIPENDENTI

p.c. Spett.li RSU Aziendali

Oggetto: Premio di risultato 2005

A seguito di quanto previsto dal Verbale di Accordo sottoscritto in data 16/07/1996, riportiamo di seguito la formulazione per il calcolo di quanto in oggetto precisato, completata con i valori del 2005:

Fatturazione pro capite 2004 attualizzata

$$€ 237.661,85 + (237.661,85 \times 1,937046 \%) = € 242.265,47$$

Fatturazione pro capite 2005

$$€ 190.614.457,75 : 746,9 = € 255.207,47$$

CALCOLO DEL BONUS 2005

$$[1 - (242.265,47) : (255.207,47)] \times 100 =$$

$$[1 - 0,9493] \times 100 = 0,05 \times 100 = 5\%$$

In base agli accordi presi, verrà quindi erogato ai dipendenti, con il prossimo stipendio di maggio, l'importo di

€ 800,51 lorde

con le limitazioni e le proporzioni previste dal contratto.

Cordiali saluti

F. Fontanella