

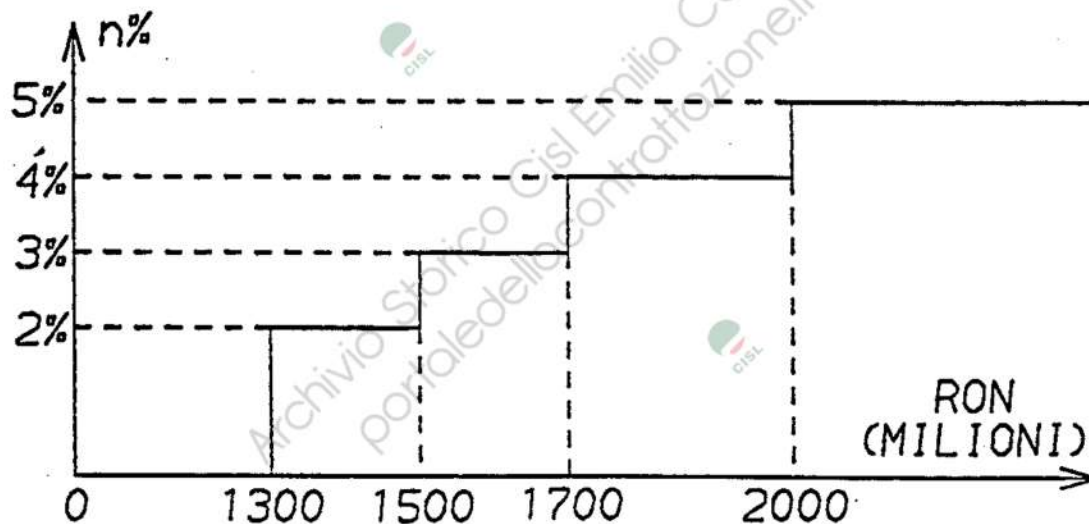
~~PROVA~~ E DUE ITALIA

Verra' istituita una ulteriore voce denominata "SUPERMINIMO COLLETTIVO", a partire dal 01/03/1990, di L. 40.000 fisse, uguali per tutti i livelli. Tale cifra sara' prelevata dal superminimo individuale, in toto se questo e' superiore alle 40.000 lire, se e' inferiore l'intera cifra di superminimo verra' spostata in questa voce ed incrementata fino al raggiungimento della quota pattuita.

Si concorda inoltre di istituire un salario variabile aggiuntivo a partire dal 1991 legato al Risultato Operativo Netto raggiunto dall'Azienda.

La Societa' liquidera' il suddetto salario variabile maturato nell'anno precedente in due soluzioni riparametrate, la prima 1 mese dopo la presentazione del bilancio, la seconda il mese successivo.

Il salario variabile scattera' solo se si raggiungera' un minimo di Risultato Operativo Netto (RON), come viene evidenziato nel grafico seguente:



legenda:

RON = Ricavi commerciali netti - Totale gestione caratteristica

Sono pertanto esclusi oneri e proventi finanziari ed oneri e proventi patrimoniali.

Per determinare la quota di salario variabile per ogni singolo dipendente (SVP), bisogna ricavare un indice di gratifica IG attraverso la seguente formula:

$$IG = \frac{n\% \cdot RON}{\Sigma((IMP\% \cdot PA)/1000)}$$

$$SVP = (IG \cdot PA \cdot IMP\%)/1000$$

legenda:

IG = Indice di Gratifica

PA = Parametro Aziendale (vedi tabella di pagina 2)

IMP% = Imponibile Irpef al netto del superminimo e trattenute previdenziali

n%*RON = Complessivo salari (ricavabile dal grafico)

SVP = Salario Variabile Personale

Entro il mese di aprile 1991 si andra' a definire l'eventuale percentuale di RON da suddividere tra i dipendenti in base all'andamento del bilancio 1990.

Le parti sono consapevoli fin da ora che essendo il meccanismo del salario variabile nuovo ed in fase sperimentale, esso va tenuto controllato, concedendo la possibilita' di eventuali piccoli ritocchi in pieno accordo tra le parti. Data la sua particolarita', e' da escludere che l'eventuale maggior beneficio rispetto ai parametri correnti possa divenire elemento fisso garantito.

E' altresì da escludere una possibilita' di rivendicazione in caso di non raggiungimento della soglia di RON pattuita (vedi grafico).

L'accordo da luogo alla sospensione automatica di ogni rivendicazione salariale collettiva fino alla sua scadenza.

Letto, approvato e sottoscritto il

C.d.F.

EDUE ITALIA S.p.A.

F.L.M.