

In data 20/12/2011 si è pervenuti ad un accordo
sul **“rinnovo dell’accordo integrativo aziendale”** Tra la
Società

SIMPRO S.p.A. con sede in BRANDIZZO (To) Via TORINO n°446/A,
rappresentata dal Signor BIANCHINI Giulio ed assistita dall’A.M.M.A nella
persona del Dottor QUINTILI Filippo
e
la FISMIC, rappresentata dal Signor CARELLA Rocco,
la UILM UIL, rappresentata dal Signor CANNATA Salvatore,

e presente la Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei Signori
GUERRA Donatella, PERINO Stefano e FANTASIA Giuseppe,

così definito:

A - parte normativa

Punto 1) Informazioni

Sono stabiliti n. 3 incontri all’anno programmati sull’andamento previsionale aziendale,
sugli obiettivi raggiunti e da raggiungere e sulle nuove acquisizioni di lavoro e si
analizzeranno il portafoglio ordini, il fatturato e le trattative in corso.
In occasione dell’approvazione del bilancio, verrà consegnata alla RSU una copia del
bilancio depositato.

Punto 2) Professionalità

Si comunicheranno annualmente i passaggi livello riconosciuti (dato numerico) e si
prenderanno in considerazione segnalazioni da parte della RSU, ciononostante le
incentivazioni restano in ogni caso una opzione della direzione e dei suoi responsabili.

Punto 3) Formazione

Confermata la istituzione di percorsi formativi, soprattutto in ambito di sicurezza.
Le OO.SS. si rendono disponibili a fornire consulenza sulla organizzazione e sulla
docenza relativa ai corsi.

Punto 4) Mercato del lavoro

Si riconosce il contratto a tempo indeterminato e l’apprendistato come tipologia
generale di riferimento per le assunzioni, riservando la quota del 10% per i contratti
atipici (tempo determinato - somministrazione)

Punto 5) Clausole di salvaguardia

Si conferma la clausola di salvaguardia, specificata sull’accordo Premio di Risultato.

B – parte economica

Punto 1) Buoni Pasto

Le parti concordano di variare l'importo del buono pasto come segue:
Anni 2012 –2013 importo del buono pasto Euro 3,50/giorno
Anno 2014 importo del buono pasto Euro 4,00/giorno
Quanto sopra sarà oggetto di verifica tra le parti al termine dell'anno 2013.

Ferme restanti le condizioni di erogazione già in essere che vengono riportate qui sotto:

Il buono pasto è riconosciuto ai dipendenti a tempo pieno e per tutti i giorni in cui vi sia l'effettiva prestazione lavorativa superiore a 6 ore giornaliere.
Il buono pasto non viene erogato in alcun caso per i giorni in cui sia riconosciuto il rimborso spese per il pasto o la indennità di trasferta.

Punto 2) Trasferte

Le indennità di trasferta attualmente in essere restano confermate e si conferma quanto concordato tra le parti che verrà dettagliato con regolamento a parte.

Punto 3) Orario flessibile

Resta l'orario di lavoro attualmente vigente in azienda con deroga a flessibilità per necessità giustificate.

Punto 4) Premio di risultato

Viene istituito, ai sensi dell'art. 9 del vigente C.C.N.L., un "**Premio di Risultato**" legato al miglioramento dei risultati della Società in termini di efficienza e redditività aziendale.

Il metodo adottato costituisce un importante passo sulla strada del coinvolgimento delle **Maestranze tutte** per il miglioramento dei risultati aziendali e con il riconoscimento alle Stesse dei benefici derivanti da una valida e fattiva collaborazione con la **SIMPRO S.p.A.**

Le parti si danno atto che il premio di risultato ha caratteristiche tali da permettere le agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

Gli importi del "**Premio di Risultato**", definiti secondo parametri differenziati, saranno erogati per ciascun anno di riferimento nel periodo dall' **01/01/2012** al **31/12/2014** in misura variabile e non daranno luogo ad alcun consolidamento al termine del triennio, previo verifica da effettuare al termine del primo biennio (dicembre 2013) e, comunque, nel caso in cui il numero dei dipendenti medi dell'esercizio, secondo quanto indicato nel bilancio al quale si fa riferimento per il calcolo del premio, sia compreso da 130 a 150.

Detto "**Premio di Risultato**" s'intende comprensivo di ogni incidenza dovuta per legge o per contratto a titolo di **retribuzione differita**, vedi : Gratifica Natalizia, Ferie, Ex Festività, Riduzione Orario, Festività nazionali, Permessi retribuiti e T.F.R.

In caso di passaggio di categoria del dipendente nel corso dell'anno il "**Premio di Risultato**", se dovuto, dovrà essere calcolato dal momento del passaggio con la nuova categoria.

La corresponsione del "**Premio di Risultato**" avviene in soluzione unica nel listino delle competenze di maggio di ogni anno successivo alla maturazione.

Per i Dipendenti nuovi assunti il "**Premio di Risultato**" comincerà a maturare dal **6° mese** successivo a quello d'ingresso in Azienda, in considerazione del tempo necessario all'inserimento del lavoratore all'interno del contesto aziendale, (esempio: Dipendente assunto il 05.04.2012 inizio maturazione Premio 01.10.2012). Il conguaglio sarà proporzionato ai mesi di "**Premio di Risultato**" maturati nel corso dell'anno.

Il "**Premio di Risultato**" non spetta ai Dipendenti che terminano il rapporto di lavoro con la Società in corso d' Anno.

Gli obiettivi del “Premio di Risultato”, definiti dall’accordo sottoscritto tra le parti per tutta la durata del triennio, possono essere soggetti ad eventuali modifiche ed innovazioni richieste dalla Direzione della **SIMPRO S.p.A.** e **ridiscusse entro il mese di dicembre per ogni anno successivo** in relazione ai cambiamenti nelle strategie aziendali.

Condizione indispensabile per l’acquisizione del “Premio di Risultato”, sarà il miglioramento della redditività aziendale, adottando quale parametro di riferimento l’**EBITDA** risultante dal bilancio approvato relativo all’esercizio precedente, calcolato quale somma delle seguenti voci di conto economico:

- + / - differenza tra valore e costi della produzione
- + ammortamento delle immobilizzazioni immateriali
- + ammortamento delle immobilizzazioni materiali.

L’entità del “Premio di Risultato”, in funzione del livello ed al variare dei risultati conseguiti in termini di EBITDA, viene così stabilita:

EBITDA		Entità del premio per livello				
da	a	1°,2° e 3°	4°	5°	6°	7° e Quadro
0	1.250.000	0	0	0	0	0
1.250.001	2.000.000	240	270	300	330	360
2.000.001	3.500.000	480	540	600	660	720
3.500.001	4.000.000	1.200	1.350	1.500	1.650	1.800
4.000.001	4.500.000	1.400	1.575	1.750	1.925	2.100
4.500.001	5.000.000	1.600	1.800	2.000	2.200	2.400
5.000.001	5.500.000	1.800	2.025	2.250	2.475	2.700
5.500.001		2.000	2.250	2.500	2.750	3.000

Il premio così determinato viene poi rettificato al fine di tener conto del livello di assenteismo (vedi tabella sotto dove le assenze sono espresse in ore), mediante l'applicazione dei seguenti coefficienti moltiplicativi:

Assenze		Fattore di correzione
da	a	
0	= 24	1,50
> 24	= 48	1,25
> 48	= 80	1,00
> 80	= 104	0,80
> 104	= 128	0,60
> 128	= 152	0,40
> 152	= 176	0,20
> 176		0,00

Per quanto riguarda il livello di assenteismo, non è considerata ASSENZA:

- il periodo di ferie e permessi goduti;
- il congedo matrimoniale;
- la maternità obbligatoria;
- il permesso per donazione sangue e plasma;
- il permesso allattamento;
- il permesso eventi particolari (lutto);
- l'addestramento esterno/interno;
- le visite mediche obbligatorie;
- l'assemblea sindacale;
- il permesso sindacale;
- il permesso elettorale;
- permesso studio e permessi esame come da CCNL Metalmeccanico vigente
- permessi relativi alla legge 104/92
- ricovero ospedaliero;
- infortuni, purchè avvenuti nonostante l'utilizzo di tutti i mezzi antinfortunistici a disposizione. In ogni caso, sono considerati assenza gli infortuni avvenuti non rispettando le regole di sicurezza.

La maternità facoltativa (sei mesi oltre alla maternità obbligatoria) e la convalescenza post-ospedaliera non saranno considerati né assenza né presenza. Il premio di risultato sarà riproporzionato in base alla presenza effettiva in azienda

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature on the right, and several initials below them.

MODALITA' RETRIBUTIVE

Il "Premio di Risultato", avente effetti economici variabili in relazione ai risultati conseguiti, verrà pagato entro il mese di giugno (contegiato nel listino paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione).

Rimane fermo che gli importi del premio si intendono onnicomprensivi di ogni incidenza dovuta per legge o contratto a qualsivoglia titolo (ferie, festività, permessi, tredicesima, maggiorazioni, ecc...) e non rientrano nell'ambito del T.F.R.

SITUAZIONI PARTICOLARI

In presenza di situazioni particolari, non previste nella valutazione iniziale, l'Azienda si riserva di comunicare nuovi obiettivi o nuovi indicatori ed i relativi valori di riferimento negli incontri programmati con la RSU.

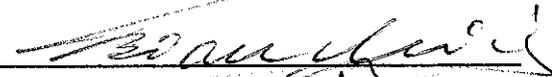
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono che è stata assolta, per tutte le unità produttive di Brandizzo e di Termoli, la contrattazione di secondo livello per tutto il triennio 01.01.2012 / 31.12.2014 per quanto riguarda sia la parte normativa sia la parte economica.

Il presente accordo ha validità fino a tutto il 31 dicembre 2014.

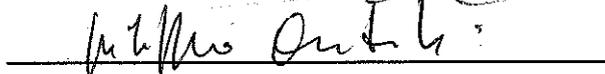
Successivamente a tale data il presente accordo rimarrà in vigore fino alla determinazione di un nuovo accordo in materia di premio di risultato.

Brandizzo, 20/12/2011

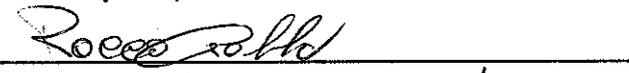
Per SIMPRO S.p.A.



Per A.M.M.A.



Per FISMIC



Per UILM-UIL



Per RSU

