

In data 28 novembre 2018 si è pervenuti ad un accordo
sul **“rinnovo dell’accordo integrativo aziendale”**

tra la Società

SIMPRO S.p.A. con sede legale in BRANDIZZO (To) Via TORINO n°446/A,
rappresentata dal Signor BIANCHINI Gianluca ed assistita dall’A.M.M.A nella
persona del Dottor Griotto Guido
e la Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei Signori Esposito Roberto,
PERINO Stefano e Pirrera Lillo,
e
la FISMIC, rappresentata dal Signor Rocco Carella
anche a nome e per conto di tutti i dipendenti della Società Simpro S.p.A.

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

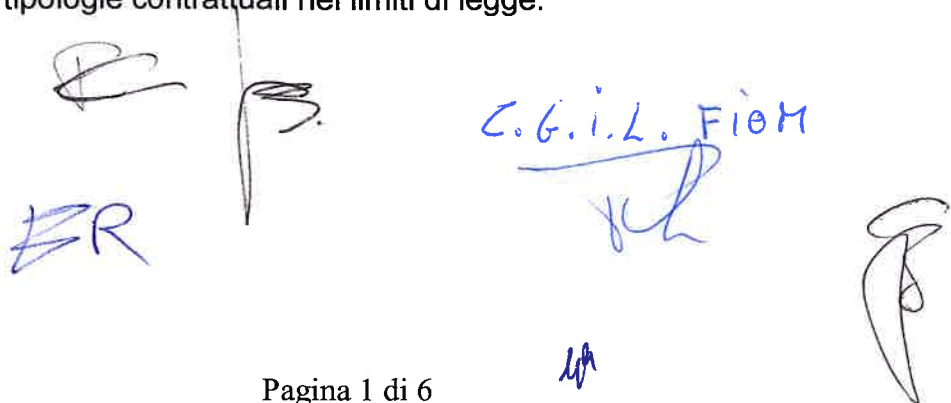
Si comunicheranno annualmente i passaggi livello riconosciuti (dato numerico) e si
prenderanno in considerazione segnalazioni da parte della RSU. Le incentivazioni restano
in ogni caso una opzione della direzione e dei suoi responsabili.

Punto 3) Formazione

Confermata la istituzione di percorsi formativi, soprattutto in ambito di sicurezza. L’azienda
presenterà alla RSU il piano formativo per la formazione continua prevista dall’art. 7 sez.
IV titolo VI del rinnovo di CCNL entro i termini stabiliti.

Punto 4) Mercato del lavoro

Si riconosce il contratto a tempo indeterminato e l’apprendistato come tipologia generale
di riferimento per le assunzioni. Premesso quanto precede, l’azienda, in caso di necessità,
farà ricorso alle altre tipologie contrattuali nei limiti di legge.



B – parte economica

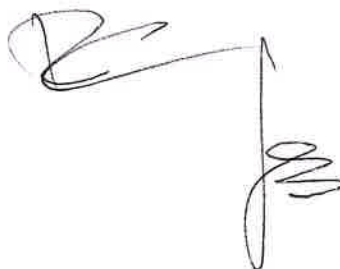
Punto 1) Buoni Pasto

A decorrere dal 1 giorno del mese successivo dalla data di rinnovo del presente accordo (vale a dire dal 1 dicembre 2018) e per il triennio 2018 – 2019 – 2020 (con scadenza 31 dicembre 2020) l'importo del buono pasto sarà di Euro 5,29/giorno.

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 di almeno 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.



C. G. I. L. Fiom



Punto 2) Premio di risultato

Viene istituito, ai sensi dell'art. 12 della Sezione Quarta, Titolo IV del vigente C.C.N.L., un "**Premio di Risultato**" legato al miglioramento dei risultati della Società in coerenza con le vigenti previsioni di legge relative alla detassazione dei premi di risultato variabili incentivanti l'incremento della produttività, redditività, qualità ed efficienza 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.**

Gli importi del "**Premio di Risultato**", definiti secondo parametri differenziati, saranno erogati per ciascun anno di riferimento nel periodo dall' **01/01/2018** al **31/12/2020** in misura variabile e non daranno luogo ad alcun consolidamento al termine del triennio, 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 120 a 150.

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

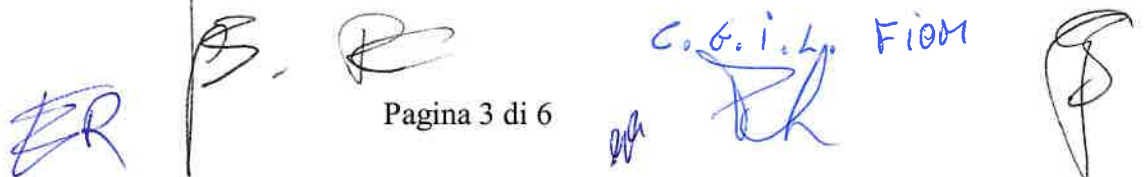
In caso di passaggio di categoria del dipendente nel corso dell'anno di riferimento del premio, il "**Premio di Risultato**", se dovuto, dovrà essere calcolato dal momento del passaggio con la nuova categoria.

La corresponsione del "**Premio di Risultato**", avente effetti economici variabili in relazione ai risultati conseguiti avviene in soluzione unica di norma nel listino delle competenze di maggio di ogni anno successivo alla maturazione e comunque nel primo listino disponibile dopo l'approvazione del bilancio consolidato.

Per i Dipendenti nuovi assunti il "**Premio di Risultato**" comincerà a maturare **dal 7° 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 01.04.2018 inizio maturazione Premio 01.10.2018). 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.

Il "**Premio di Risultato**" verrà riconosciuto ai dipendenti in somministrazione alle stesse condizioni dei lavoratori dipendenti diretti della Società Simpro S.p.A.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials 'B.' and 'R.'. To the right, there is a signature with the text 'C.G.I.L. Fiom' written above it. On the far right, there is another signature.

Il "Premio di Risultato" è finalizzato in particolare ad incentivare 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.

Ai fini della detassazione di cui all'art. 2 comma 182, della legge n.208/15 Le parti convengono che il valore del parametro di redditività sopra descritto che costituisce, a valere per l'intera durata contrattuale, la base di riferimento per la valutazione e misurazione dell'incremento dell'indicatore stesso é: l' **EBITDA** risultante dal bilancio approvato relativo all'esercizio precedente a quello di misurazione, calcolato secondo le specifiche sopra descritte (esempio: per il premio da corrisponderci eventualmente a maggio 2019, confronto tra EBITDA 2017 ed EBITDA 2018).

Resta inteso tra le parti che, qualora nel periodo di osservazione dell'andamento del parametro non si rilevi un incremento rispetto a quello di riferimento, non sarà possibile applicare al premio di risultato l'imposta sostitutiva di cui all'art. 2 comma 182, della legge n.208/15 (cosiddetta detassazione) per carenza dei requisiti previsti dalla legge.

Ciò premesso, l'entità lorda del "**Premio di Risultato**", in funzione del livello ed al variare dei risultati conseguiti in termini di EBITDA, viene così stabilita:

Nel caso in cui il risultato finale di esercizio risulti negativo non sarà erogato alcun premio indipendentemente dal valore di EBITDA raggiunto

EBITDA		Entità del premio lordo per livello				
da	a	1° - 2° - 3° - 3° s	4°	5° - 5° s intermedio	6°	7° - 8° Quadro - Dirigenti
0	1.250.000		0	0	0	0
1.250.001	2.000.000	325	365	405	445	485
2.000.001	3.000.000	635	715	795	875	955
3.000.001	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 a livello collettivo viene poi rettificato a livello individuale 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:

Pagina 4 di 6

C. G. F. I. O. M.

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 e paternità 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 come da CCNL Metalmeccanico vigente e permessi esame
- permessi relativi alla legge 104/92
- ricovero ospedaliero;
- infortuni, purché 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) la convalescenza post-ospedaliera e terapie salvavita nei casi previsti dal c.c.n.l. dell'industria metalmeccanica non saranno considerati né assenza né presenza. Il premio di risultato sarà riproporzionato in base alla presenza effettiva in azienda

SITUAZIONI PARTICOLARI

In presenza di situazioni aziendali e personali particolari, non previste nella valutazione iniziale, l'Azienda e la RSU si incontreranno per valutare il da farsi.

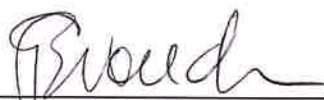
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono che è stata assolta, per tutte le unità produttive di Brandizzo e di Termoli, la contrattazione di secondo livello per tutto il triennio 01.01.2018 / 31.12.2020 per quanto riguarda sia la parte normativa sia la parte economica.

Il presente accordo ha validità fino a tutto il 31 dicembre 2020.

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

Brandizzo, 28/11/18

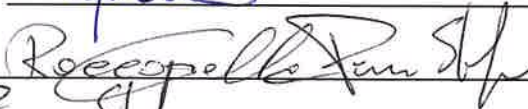
Per SIMPRO S.p.A.



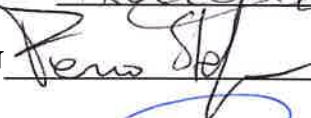
Per A.M.M.A.



Per FISMIC



Per RSU



C.G.I.L. Fiom

