

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including 'cm up' and 'Nome SMI'.

Inquadramento e Formazione
L'Azienda rinnova il proprio impegno a effettuare una verifica annuale relativa alla crescita professionale dei dipendenti e al relativo inquadramento, con riferimento alle dichiarazioni del cni. A tal fine l'azienda fornirà l'elenco delle qualifiche/livello aggregate per le aree funzionali previste dal vigente cni.

Istituti individuali
In presenza di prolungata assenza continuativa per malattia, su richiesta del diretto interessato, l'Azienda fornirà, una volta all'anno, informazioni circa il periodo di comportamento al lavoratore stesso.
In aggiunta a quanto previsto dalla vigente normativa e dal cni, a fronte di debita documentazione si conferma il riconoscimento al personale femminile e maschile (quest'ultimo ultraquarantasettenne), 4 ore annue di permessi retribuiti, anche frazionabili, per l'effettuazione di visite di prevenzione di malattie oncologiche.

Ambiente e Sicurezza
Fermo restando il costante impegno aziendale, relativamente all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro si fa espresso rinvio a quanto in materia previsto dalla vigente normativa con espresso riferimento all'agibilità degli RLS.
L'Azienda inoltre, qualora fosse richiesto, favorirà la presenza ad assemblee in tema di ambiente e sicurezza del medico competente aziendale e dell'RSPP.
L'azienda, nell'ambito degli incontri di cui al paragrafo precedente esplicherà gli investimenti relativi all'ambiente e sicurezza

Relazioni Industriali
Nel quadro di un costante miglioramento del sistema di relazioni industriali, l'Azienda fornirà informazioni consultive e previsionali, almeno due volte all'anno, o su richiesta di una delle parti relativamente a:
- andamento economico (riferimento dati di bilancio)
- andamento del mercato;
- evoluzione del prodotto;
- investimenti;
- livelli occupazionali e tipologie di assunzione;
- formazione;
- eventuali esternalizzazioni/appalti e ricadute occupazionali;
- organizzazione del lavoro.

Il giorno 11/11/2014 tra le Dite Sorin Group Italia Srl (SGL) e Sorin Site Management Srl (SSM) sedi di Mirandola (MO) di seguito, congiuntamente, l'Azienda, assistita da Confindustria Modena, e la RSU di SGL medesima, assistita da FILCTEM-CGIL e FEMCA-CISL si è convenuto quanto segue.

VERBALE DI ACCORDO

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including 'Cm UP', 'Muro', and 'R'. There are also some scribbles and a large handwritten '1' on the right side.

L'indennità suddetta è omnicomprensiva delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali, ivi compreso il TFR ed è da considerarsi assorbibile, fino a concorrenza, da eventuali futuri aumenti erogati allo stesso titolo dal CCNL.

Livello	Da 1/07/2015	Da 1/07/2016
Q	13,94	14,22
A	13,21	13,47
B - C - D	12,28	12,52
E - F	11,66	11,89
G	11,36	11,59
H	11,05	11,27
I	10,68	10,89

Handwritten signature and initials on the left side of the page.

Indennità turno notturno
Per ogni turno notturno effettivamente prestato nell'ambito di turni avvicendati (in meno di 18 turni settimanali) di cui al comma 5 dell'art. 12 del CCNL Industria Gomma Plastica vigente in Azienda la misura dell'indennità sarà così determinata.

Part time
Le parti convengono di mantenere le prassi in atto derivanti agli accordi aziendali sottoscritti precedentemente.
Qualora l'Azienda dovesse prorogare i contratti a termine o di somministrazione ne darà preavviso ai lavoratori interessati almeno 7 giorni prima della scadenza.

L'Azienda, nel caso di necessità di assunzioni a tempo indeterminato, a parità di mansione e di professionalità espressa, prenderà in considerazione l'assunzione del personale con contratti a termine e/o di somministrazione presente in azienda.
Inoltre, verificato che storicamente nel quadro dell'esigenza di rispondere nei tempi più appropriati alle richieste di mercato, sia in termini qualitativi che quantitativi, si è usufruito di strumenti di flessibilità occupazionale, l'Azienda ribadisce che tali strumenti rimangano e costituiscono un mezzo utile per rispondere alle sfide del mercato.
Le parti convengono che il contratto a tempo indeterminato è e continuerà ad essere assolutamente prioritario nell'organico aziendale.

Mercato del lavoro
Inoltre, nell'ambito di programmi formativi mirati, qualora si dovessero determinare le condizioni necessarie, l'Azienda procederà al passaggio alla categoria superiore.

Nel confermare la strategia della formazione l'Azienda annualmente fornirà informazioni preventive a livello aziendale e valuterà eventuali proposte avanzate dalla RSU relativamente a progetti formativi e relative modalità operative di formazione e/o addestramento professionale che, di norma, verrà effettuato in orario di lavoro.

Misure Risco
cm UP
2
UP
2014-2016
2014-2016
2014-2016

In relazione a quanto sopra vengono stabiliti i valori economici di premio come dalle tabelle allegate con la specifica che, fermi restando i valori economici nelle stesse definiti per l'intera vigenza del contratto aziendale (2014-2016), gli obiettivi relativi alle tabelle A, B

1. EFFICIENZA DELLA MANODOPERA DIRETTA (Tabella A)
2. EFFICIENZA DEL CONSUMO DEI MATERIALI (Tabella B)
3. SCARTI DI PRODUZIONE (Tabella C)
4. LAMENTELE DA CLIENTE (PPM) (Tabella D)
5. ROTTAMAZIONI (Tabella E)

Il valore del suddetto premio potrà variare in relazione ai risultati conseguiti in base ai parametri di efficienza e qualità di seguito specificati:

Premio di risultato variabile
 Con riferimento a quanto previsto, tra l'altro, in materia di contrattazione di secondo livello dall'art. 24, Parte II, del vigente CCNL Industria Gomma Plastica, per gli anni 2014, 2015 e 2016 viene confermato un premio di risultato variabile annuo uguale per tutti i dipendenti.

Previdenza complementare
 Con decorrenza dal 1/06/2015 il contributo al FONDOGOMMAPLASTICA, sia a carico dell'Azienda che del lavoratore iscritto, potrà essere aumentato al 2% su richiesta del lavoratore.

motivazioni:
 Oltre le motivazioni di legge l'azienda erogherà gli anticipi anche per le seguenti di lavoro.
 L'azienda, fermo restando l'anzianità aziendale minima di 6 anni, dichiara la propria disponibilità ad erogare anticipi del TFR (in giacenza in azienda) 2 volte durante il rapporto di lavoro.
 - ristrutturazione della 1ª casa di abitazione (spesa minima documentata di 5.000 €);
 - spese funerarie.
 - acquisto dell'auto per sé o per il coniuge o per un/a figlio/a conviventi (limitatamente ad una sola volta)

TFR
 Il valore del pasto (ferma restando la ripartizione 80% a carico Azienda e 20% carico dipendente) verrà aggiornato per un importo complessivo, IVA compresa, di € 8,55 dal 1/01/2015.

Mensa
 Potranno accedere al servizio mensa i lavoratori giornalieri e/o turnisti, fatta eccezione per il personale P/T e i lavoratori turnisti impegnati nel turno notturno.

e C saranno discussi annualmente entro il primo trimestre degli anni 2015 e 2016 in relazione alle variazioni del mix produttivo.

Al valore complessivo del premio, risultante dalla sommatoria dei valori economici raggruppati come da tabelle A-B-C-D-E, verrà inoltre applicato un moltiplicatore legato alla REDDIVITA' come da allegata tabella F.

Con periodicità di norma mensile la Direzione Aziendale fornirà alle R.S.U., in apposito incontro, gli elementi e le indicazioni utili a valutare l'andamento dei parametri industriali presi a riferimento.

In presenza di eccezionali variazioni dell'assetto produttivo/organizzativo e comunque tali da incidere in maniera significativa sugli obiettivi concordati, le Parti si incontreranno in relazione alle modifiche intervenute per individuare i correttivi del caso.

Modalità di maturazione ed erogazione

L'entità del premio di risultato è determinata a consuntivo sulla base dei risultati di produttività e qualità e dal moltiplicatore di redditività.

La maturazione del premio di risultato decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni esercizio.

Fermo restando il raggiungimento dei risultati prefissati, il premio di risultato, relativamente ai 5 indicatori industriali verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Con la retribuzione relativa al mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione verrà erogato l'eventuale premio legato alla redditività aziendale.

L'ammontare del premio individuale spettante a ciascun lavoratore sarà determinato sulla base dell'effettiva prestazione lavorativa (vedi allegato 1).

Ai lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio di risultato sarà liquidato in un'unica soluzione all'atto della cessazione proporzionalmente al periodo lavorato.

L'importo preso a riferimento per tale valorizzazione sarà quello dell'ultimo premio di risultato erogato.

Resta espressamente inteso che il premio di risultato spetta al personale proveniente da agenzie di somministrazione che abbia prestato la propria attività lavorativa per un periodo di almeno 3 mesi continuativi.

Il premio di risultato è onnicomprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti derivanti dalla Legge e/o da contratto, e non avrà incidenza sul TFR.

Rimane altresì inteso che il premio di risultato, pur essendo determinato in base ai risultati conseguiti nell'esercizio precedente, costituisce componente retributiva dell'anno di erogazione.

Riservatezza

Le O.O.S.S. e la R.S.U. si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza ai sensi delle norme civili e penali vigenti in materia, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavoro, target, budget ecc...) ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio dell'accordo.

Scadenza

Il presente accordo scadrà il 31/12/2016 e si intenderà tacitamente prorogato fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si rinvia a quanto stabilito dai precedenti accordi aziendali.

Dichiarazione di Conformità

Le parti, si danno atto che gli importi erogati in applicazione del presente accordo sono conformi alla definizione di "retribuzione di produttività" di cui al DPCM 22/01/2013 e 19/02/2014 e godranno, per quanto applicabili, delle relative agevolazioni fiscali e contributive. Il presente accordo assolve l'obbligo di "auto-dichiarazione di conformità" previsto dalla Circ. Min. Lavoro n. 15/2013.

Letto, confermato e sottoscritto.



p. Sorin Group Italia Srl
p. Sorin Site Management Srl

la R.S.U.
Sorin Group Italia Srl

Luigi Meroni

Cesario Maresca
A27
Carlo F. Sant'Antonio

Roberto Venturi

Roberto Venturi

Maria Costa di

Roberto Venturi

Maria Costa di

Roberto Venturi

p. le O.O.S.S.

Fabrizio Venturi

p. Confindustria Modena

Handwritten notes and signatures:
 - Top left: ~~_____~~
 - Top center: *cm*
 - Top right: *AdL*
 - Middle left: *UP*
 - Middle center: *MR*
 - Middle right: *RS*
 - Far right: *da*
 - Far right: *z*

Importo Annuo lordo del Premio (€)	Risultato Atteso (%)
300,00	(1,5)
350,00	(2,0)
380,00	(2,5)
440,00	(3,5)
510,00	(4,5)
560,00	(5,5)

2014 - 2016

CALCOLO : Differenza tra le ore effettivamente impiegate nella produzione e quelle previste nella distinta standard.

ESPRESSIONE : $\frac{\text{ore effettive} \times \text{std. rate}}{\text{ore std.} \times \text{std. rate}}$ = % di scostamento

EFFICIENZA DELLA MANDOPERA DIRETTA

Tabella A

Handwritten notes and signatures at the top right.

Handwritten notes and signatures on the left side, including 'CISL', 'UP', and 'M...'. There are several scribbles and illegible signatures.

Handwritten notes and signatures on the right side, including 'da' and 'M'.

Importo Annuo lordo del Premio (€)	Risultato Atteso (%)
600,00	0,05
550,00	0,1
495,00	0,2
440,00	0,3
400,00	0,4
380,00	0,5

ESPRESSIONE : $\frac{\text{q.tà effettive} \times \text{costo std.}}{\text{q.tà std.} \times \text{costo std.}} = \% \text{ sul valore dei consumi}$

CALCOLO : Differenza tra la quantità di materiali effettivamente prelevati per la produzione e la quantità prevista in distinta standard.

EFFICIENZA DEL CONSUMO DEI MATERIALI

Tabella B

ASL
CM

9

9

1

Name
 up. UP
 eu.

9
 9

Risultato Atteso (%)	2014	2014-2016	Importo Annuo lordo del Premio (€)
0,3	600,00	600,00	600,00
0,4	520,00	520,00	520,00
0,5	500,00	500,00	500,00
0,6	445,00	445,00	445,00
0,7	415,00	415,00	415,00
0,8	380,00	380,00	380,00

ESPRESSIONE :

$$= \% \text{ di scostamento} = \frac{\text{q.tà effettiva} \times \text{costo std.}}{\text{totale della produzione a std.}}$$

CALCOLO : La quantità di prodotto effettivamente scaricata.

SCARTI DI PRODUZIONE

Tabella C

~~ASL~~
 cm
 S
 R
 up. UP
 up. UP
 cm.

ASL
 cm
 S
 R
 up. UP
 up. UP
 cm.

Risultato Atteso (PPM)	Importo Annuo lordo del Premio (€)
450	600,00
500	525,00
600	460,00
700	410,00
800	350,00
850	325,00

Archivio storico Cisl Emilia Centrale
 portale della contrattazione.it

ESPRESSIONE : $\frac{\text{n}^\circ \text{ pezzi lamentati}}{\text{quantità venduta}} \times 1.000.000$

CALCOLO : pezzi lamentati dal cliente per milione (PPM)

LAMENTATE DA CLIENTI

Tabella D

Handwritten notes and signatures in the top left corner, including a large scribble and several illegible signatures.

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a signature and some illegible text.

Importo Annuo lordo del Premio (€)	2014-2016	Risultato Atteso (K€)	2014 - 2016
75,00	500,00	700	700
150,00	390,00	850	850
200,00	290,00	1000	1000
290,00	200,00	1100	1100
390,00	150,00	1200	1200
500,00	75,00	1300	1300

ESPRESSIONE:
 costo standard unitario di fabbricazione X quantità non idonee relative alle causali:
 - non conforme (T25)
 - obsoleto (T20)

Per rottamazioni si intendono i materiali, componenti e prodotto finito non più destinati al ciclo produttivo o alla vendita.

ROTTAMAZIONI

Tabella E

Handwritten notes and signatures at the top right of the page.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including a large signature.

Moltiplicatore del Premio (€)	2014-2016	Risultato Atteso (%)	2014 - 2016
1	20,0	>	20,0
1,15	20,0		21,0
1,30	22,0		24,0
1,40	24,0		26,0
1,45	26,0		28,0
1,50	28,0		30,0
1,65		<	
1,80		<	

Fatturato* di BU Cardiac Surgery dell'esercizio

(*) = al netto di quanto fatturato ai fornitori

X 100

Margine Operativo Lordo di BU Cardiac Surgery dell'esercizio

FORMULA :

MOLTIPLICATORE DI REDDITIVITA'
BUSINESS UNIT CARDIAC SURGERY

Tabella F

UP
Cell.
uff. Cell.

Misure Pieno
Sp. P. P.

cm
12/

Qualora al termine di vigenza del presente accordo fosse rilevata una significativa riduzione della percentuale di assenza per malattia l'Azienda si rende disponibile a valutare soluzioni diverse dal correttivo (moltiplicatore) previsto nel presente allegato.

MALATTIA	
% ANNUA ASSENZA	MOLTIPLICATORE
Da 0 a 3 0-62082 = 7758	1
Da 3,1 a 5 104972 = 1358	2
Da 5,1 a 6 12418 = 155	3
Da 6,1 a 7 145	4
Oltre 7	5

9

ph

Inoltre al valore di X, come sopra ottenuto, per gli anni 2015 e 2016 verrà applicato un correttivo (moltiplicatore) legato alla percentuale di assenza individuale per malattia come da tabella seguente.

$$\text{valore premio di risultato annuo maturato} \div 2080 = X \text{ euro/ora}$$

Il valore economico delle ore di assenza che non concorrono alla maturazione del premio di risultato e che sarà da questo detratto, sarà determinato in base alla seguente formula:

- a) il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio indicato all'art. 40, comma 3 del vigente CCNL Industria Gomma Plastica;
- b) i permessi riconosciuti, ai sensi dell'art. 34, paragrafo B, comma 7 del vigente CCNL Industria Gomma & Plastica, ai donatori di midollo osseo e sangue;
- c) tutte quelle assenze per le quali sia previsto, per legge o per contratto, il diritto a percepire la retribuzione dovuta direttamente dall'azienda, anche solo parzialmente, con l'esclusione di:
 - o primi tre giorni di malattia per ogni evento;
 - o giornate di assenza dovute ad infortuni "in itinere";

Con riferimento all'erogazione del premio di risultato, ai fini del calcolo del premio lavorativa tutte quelle assenze per le quali sia previsto, per legge o per contratto, il diritto a percepire la retribuzione direttamente dall'azienda, anche solo parzialmente. In particolare, le Parti concordano di equiparare ad effettiva prestazione lavorativa i seguenti eventi:

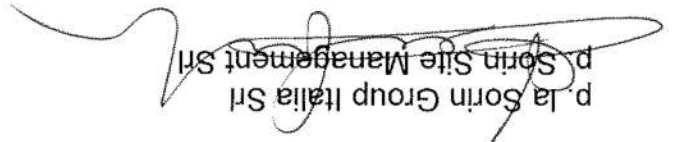
**ALLEGATO 1 AL VERBALE DI ACCORDO
SORIN GROUP ITALIA SRL E SORIN SITE MANAGEMENT SRL DEL 11/11/2014**

~~10/11~~

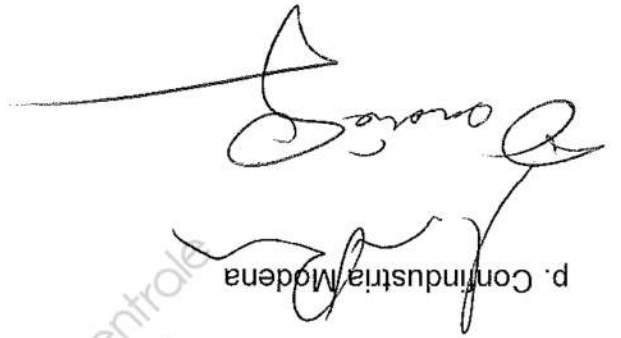
Le Parti nel corso degli anni 2015 e 2016 analizzeranno periodicamente l'andamento dei tassi di assenteismo/assenze aziendali/ per monitorarne l'evoluzione e per porre in atto eventuali iniziative tendenti alla riduzione del fenomeno.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Sorin Group Italia Srl
p. Sorin Site Management Srl



p. Confindustria Modena



la R.S.U.
Sorin Group Italia Srl



Frederic Mounier
George Mounier
Christophe
Maurice
Cristina
Marta
Roberta
Maurice
Vigore
Carla
p. le OO.SS.