

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi Giovedì 28.09.17 presso la ditta C.S.F. Inox SpA di Montecchio Emilia si sono incontrati: per la Direzione Aziendale il Dott. Ferrari Andrea

per la RSU il Sig. Mantovani Alessandro assistito dalla Fiom Cgil di Reggio Emilia nella persona del Sig. Daniele Piccoli, ed il Sig. Spaggiari Romano assistito dalla Fim Cisl di Reggio Emilia nella persona del Sig. Mario Olivito,

concordando quanto segue:

### RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando quanto già contenuto nei precedenti accordi aziendali, si concorda di rafforzare il sistema delle informazioni e confronti in merito a:

Scelte strategiche, politiche commerciali, organizzazione del lavoro modelli organizzativi.

### MALATTIA

Si concorda tra le parti che nei casi di assenza del lavoratore/i per malattia certificata riguardanti esclusivamente le patologie di seguito elencate:

- Morbo di Cronh in fase attiva, Neoplasie, Epatite B & C, Sclerosi multipla nonché emodialisi e trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri e certificate dagli stessi enti.

Verrà riconosciuta ai lavoratori/ci il 100% della retribuzioni per tutta la durata della malattia.

### FORMAZIONE CONTINUA

Formazione: si concorda tra le parti un percorso rispetto alla politica della formazione attraverso un confronto ad inizio anno relativo a programmi formativi dell'anno rivolti a: operai, impiegati e nuovi assunti.

### SALUTE E SICUREZZA

Si concorda tra le parti di portare l'importo del buono acquisto scarpe infortunistiche a 60€.

### CONGEDI PER ASSISTENZA DEL MALATO

Si concorda tra le parti di portare i permessi per malattia grave del bambino da 5gg a 10gg lavorativi, purché tali malattie gravi ed acute siano certificate dall'ente ospedaliero che ha in cura il bambino. Si conviene inoltre di portare i permessi per lutto del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado di parentela a 4gg lavorativi.



## PREMIO DI RISULTATO

Si definisce un Premio di Risultato il cui valore annuo per ogni anno di vigenza sarà pari a 1900,00 Euro lorde riparametrato al 4° livello, come meglio illustrato nella tabella seguente, con un sistema di anticipo per ogni anno di vigenza pari a 900 Euro, lordi non riparametrati e quindi fissi per tutti i livelli aziendali erogati con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno.

Categoria	2017	2018	2019	2020
5 - 5s - 6 - 7	2050,00	2050,00	2050,00	2050,00
4	1900,00	1900,00	1900,00	1900,00
1 - 2 - 3 apprendisti	1750,00	1750,00	1750,00	1750,00

Gli importi del P.d.R. si intendono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto

Il Premio di Risultato verrà erogato a tutti i lavoratori, compresi gli assunti con contratto atipico.

La maturazione del diritto al P.d.R. per ogni dipendente seguirà gli stessi criteri previsti dal C.C.N.L. per la maturazione della 13° mensilità; pertanto i dipendenti con periodo di servizio inferiore a dodici mesi nell'anno avranno diritto ad una erogazione parziale per dodicesimi (le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero); tale meccanismo riguarda sia l'anticipo che il saldo.

Non saranno considerati utili ai fini del calcolo del P.d.R. individualmente spettante i soli mesi/periodi di aspettativa non retribuita, aspettativa facoltativa post partum, aspettativa sindacale.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time il P.d.R. spettante verrà proporzionalmente commisurato alla % di part-time.

Per i dipendenti che cessano in corso d'anno il rapporto di lavoro, il P.d.R. verrà erogato per 12° con liquidazione contestuale al saldo delle altre spettanze salariali al momento dell'uscita sulla base dei dati consuntivi disponibili al bimestre precedente degli indicatori dell'anno in corso, con riferimento al P.d.R. nominale previsto.

Gli indici e gli indicatori legati all'evoluzione dell'attività aziendale in relazione ai quali sarà fissata la scala degli obiettivi al cui conseguimento farà seguito l'erogazione del Premio di Risultato secondo le modalità le caratteristiche e le quantità che saranno successivamente indicate, saranno riferiti ai seguenti parametri elencati con le relative incidenze percentuali nel calcolo del Premio di Risultato:

### A. Indicatore di bilancio:

Fatturato

peso ponderale = 40%

### B. Indicatore di produttività:

Numero di ore lavorate dei reparti produttivi

(Produzione - Montaggio - Magazzino - Lucidatura)

peso ponderale = 20%

Numero pompe prodotte a magazzino

### C. Indicatore di qualità:

Numero ordini in ritardo

peso ponderale = 40%

Numero ordini inseriti

2

I parametri e gli indici legati all'evoluzione dell'attività aziendale di cui sopra, sono definiti in maniera dettagliata nell'allegato A, che contiene anche la definizione degli obiettivi convenuti per l'anno 2017 e che costituisce a tutti gli effetti parte integrante del presente accordo.

Fermo restando il valore degli obiettivi da raggiungere per gli anni 2017 così come sopra previsti, le parti dichiarano che il periodo di riferimento su cui misurare l'eventuale incremento di almeno uno degli obiettivi in relazione ai risultati aziendali effettivamente realizzati, sarà l'anno 2016 in cui sono stati raggiunti i seguenti valori A) Fatturato annuo 2016 €. 26.100.000; B) Indicatore di produttività 13,51; C) Indicatore di Qualità 12.

La Direzione Aziendale ed una delegazione della R.S.U., assistita dalle OOSS, si incontreranno nel mese successivo a ciascun quadrimestre per esaminare i risultati conseguiti che verranno forniti alla RSU al termine di ciascun quadrimestre suddivisi per mese e per singola voce di computo. I problemi sorti saranno esaminati per approfondimenti sulle cause e per eventuali azioni di miglioramento.

Resta inteso tra le parti che, qualora gli obiettivi stabiliti per ciascun anno di vigenza dell'accordo vengano superati fino ad un limite massimo del 10% in più rispetto all'obiettivo fissato per ciascun indicatore, la parte del risultato superiore all'obiettivo verrà compensata in misura proporzionale al risultato fatto utilizzando una quantità economica che nel suo massimo potrà raggiungere il 10% della somma assegnata all'indicatore.

Il saldo del Premio di Risultato, calcolato in relazione ai risultati conseguiti effettivamente verrà effettuato per ognuno degli anni di vigenza del presente accordo, con la retribuzione del mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti convengono che il Premio di Risultato di cui sopra riveste caratteristiche di collegamento a miglioramenti complessivi di redditività, produttività e variabilità di risultato atti a consentire la fruizione dei benefici di decontribuzione e detassazione previsti dalla normativa di legge.

#### **REGIME FISCALE E CONTRIBUTIVO**

Le Parti confermano che le erogazioni previste a titolo di PdR per l'anno 2017 hanno caratteristiche di incremento degli indicatori, di non determinabilità a priori e di totale variabilità in ragione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di miglioramento concordati.

In funzione di tali caratteristiche - nel rispetto dei criteri definiti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti al momento dell'erogazione delle quote di PdR e previa verifica dei requisiti stabiliti da tali norme - l'Azienda assoggetterà le quote di PdR erogate ai particolari e più favorevoli regimi fiscali e contributivi previsti dal vigente quadro normativo.

#### **INDENNITA' DI PRESTAZIONE**

Viene Istituita a decorrere dal 1 ottobre 2017 una Indennità di Prestazione Variabile quantificata in € 0,20/h per ora effettivamente lavorata, restano escluse da tale indennità le prestazioni di lavoro straordinario e festive aventi già una maggiorazione contrattuale. Rimane inteso tra le parti che le ore di permesso sindacale fruite dai rappresentanti sindacali della RSU aziendale e le ore di assemblea sindacale saranno considerate come ore lavorate.

L'indennità sarà erogata mensilmente e sarà da considerarsi omnicomprensiva delle diverse incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge, inclusi ferie/par/13a e T.F.R., rimanendo pertanto esclusa dalle relative basi di computo.



Rimane inteso tra le parti che, alla scadenza contrattuale, tale indennità sarà valutata nel merito dei benefici prodotti aziendali in sede di rinnovo del futuro contratto aziendale di secondo livello.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo decorre a far data dal 01 Gennaio 2017 e scadrà il 31 Dicembre 2020. Per quanto non stabilito o modificato con il presente accordo rimangono applicabili le vigenti condizioni già pattuite nei precedenti contratti aziendali

Letto, confermato e sottoscritto Montecchio il 28 Settembre '17

Le parti

**Direzione Aziendale**

**RSU - FIOM CGIL - FIM CISL**



**F.I.O.M. C.G.I.L.**  
Federazione Impiegati  
Operaio Metallmeccanici  
Via Roma, 53 - 42100 Reggio Emilia  
Tel. 0522 - 457347

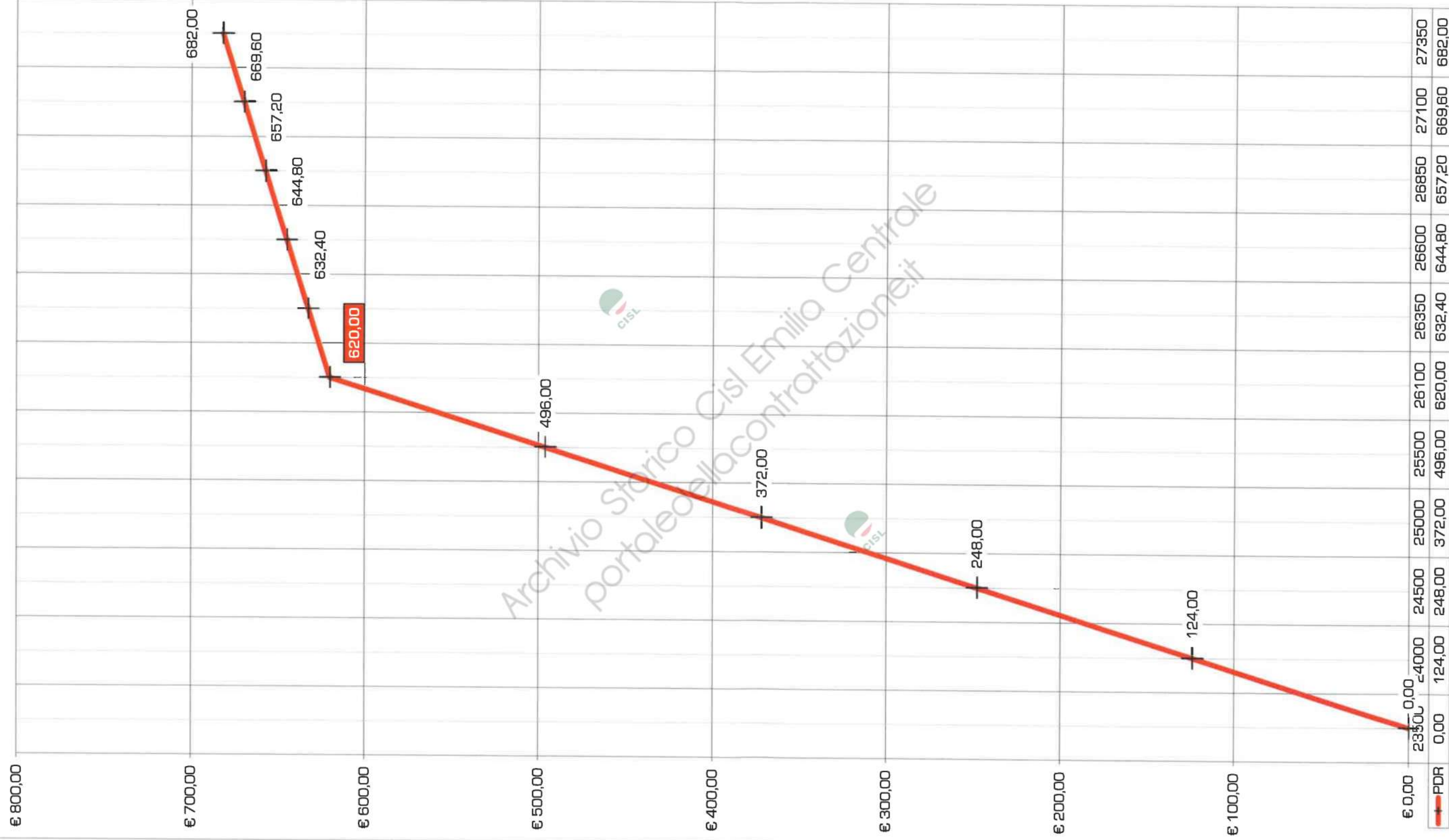
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



**FIM CISL  
EMILIA CENTRALE**  
V. Raimusso 58 - 41124 MODENA  
C.F. 94052280362

### A[Indicatore di Bilancio]

—+ PDR

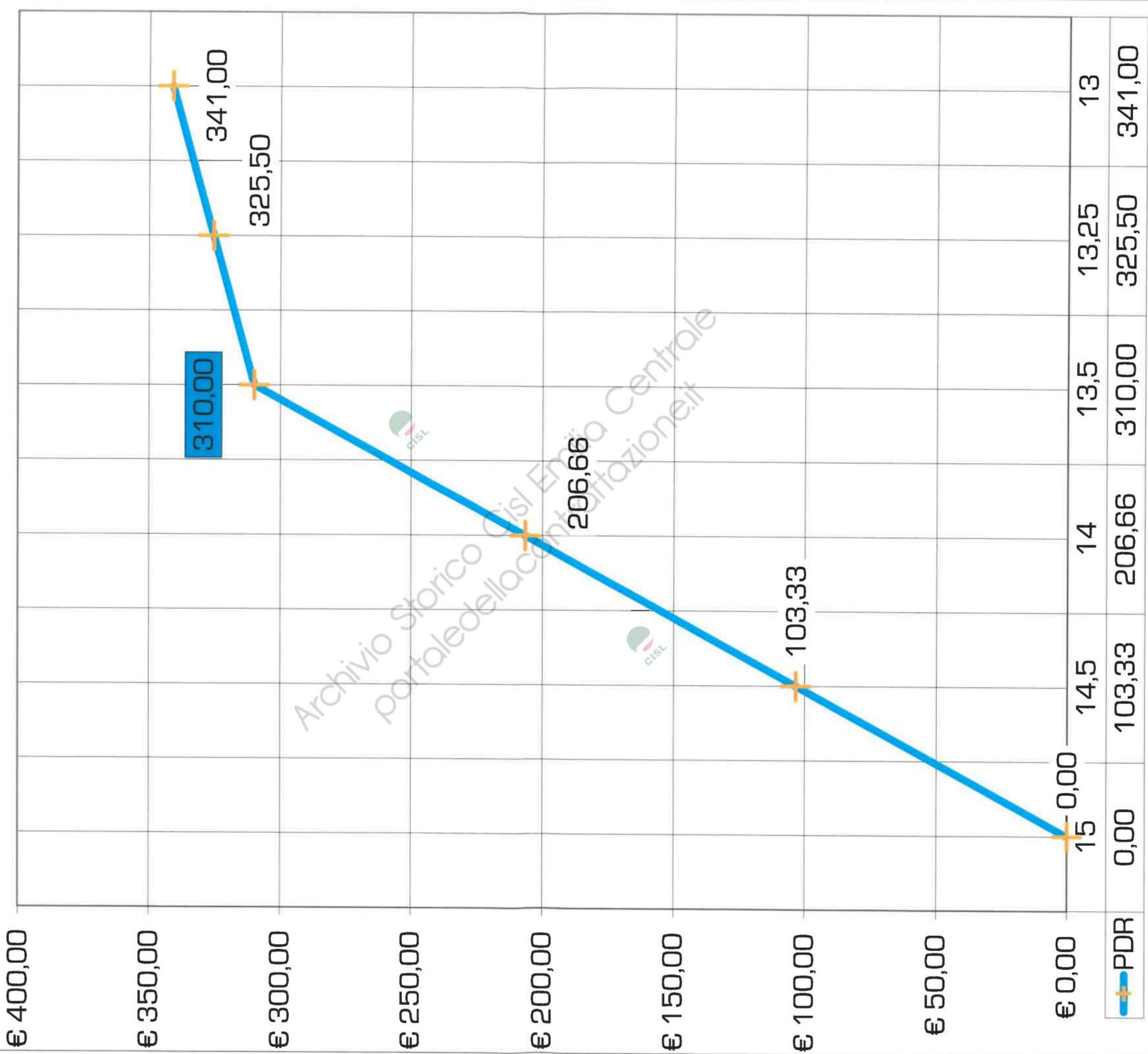


Fatturato Valori in Migliaia di Euro

ALLEGATO A

### B (Indicatore di Produttività)

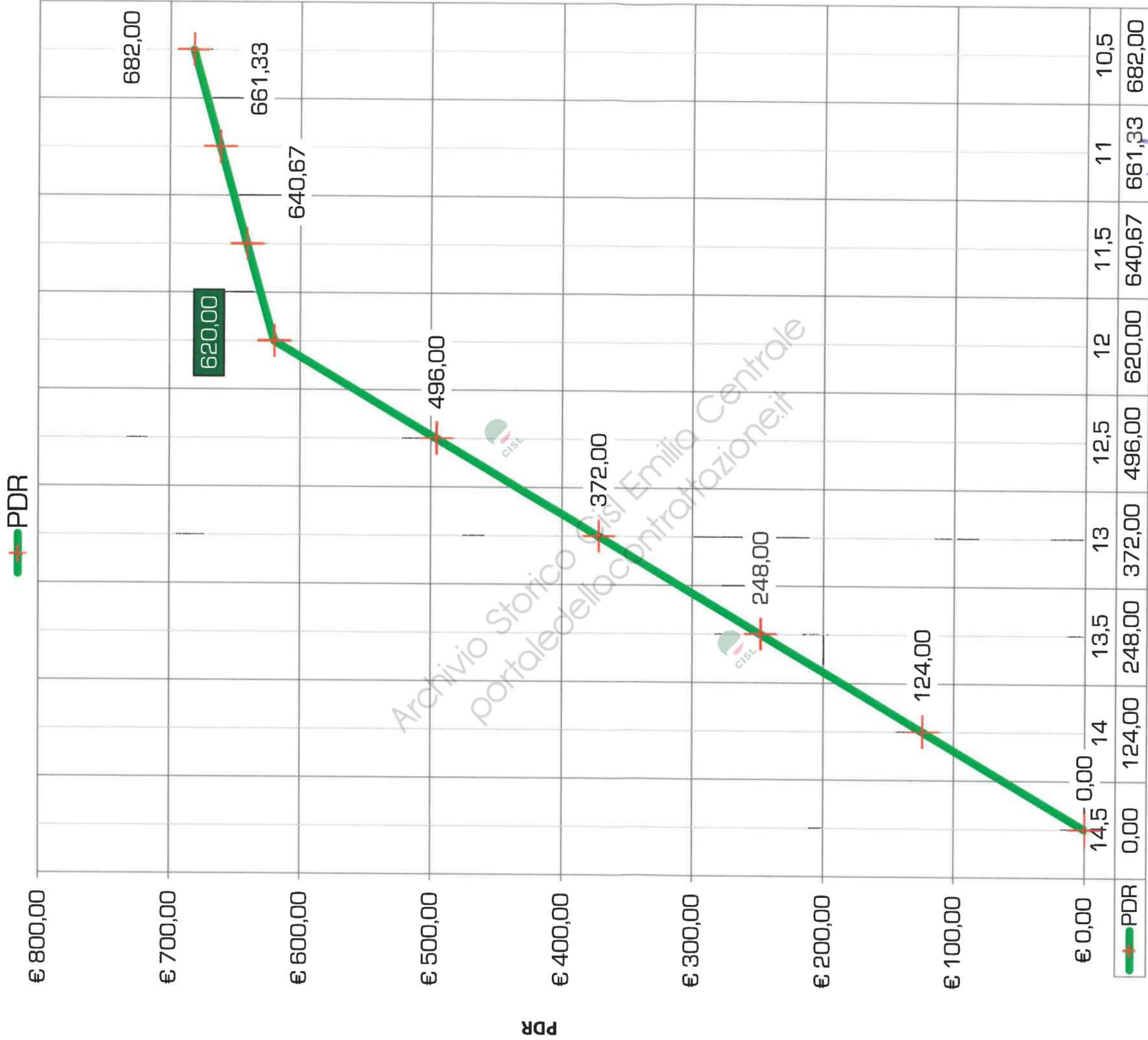
 PDR



ALLEGATO B



# C (Indicatore di Qualità)



*[Handwritten signature]*

**% Ritardi di Consegna**

*[Handwritten signature]*