

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 24/07/2013 in Forlì (FC), presso la sede dell'Associazione degli Industriali di Forlì, si sono incontrati la società SACMI Carpmec Spa, rappresentata da Marco Fattorini, Walter Tontini e Mauro Berantelli, assistiti dal dr Enzo Poggi di Unindustria Forlì-Cesena e le Rappresentanze Sindacali Unitarie e Territoriali Sigg. Michele Bulgarelli-Fiom e Enrico Imolesi-Uilm.

Dopo ampio dibattito Le Parti, in linea con quanto convenuto nel verbale di incontro del 13/11/2012 e a seguito della discussione del successivo incontro del 04/07/2013, concordano sulla opportunità di introdurre a titolo sperimentale, nel biennio 2013-2014, lo strumento del Premio di Risultato (PdR) al fine di determinare un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali concordati e nella partecipazione ai benefici che ne possano derivare.

### 1. CRITERI GENERALI ED INDICATORE DI DETERMINAZIONE DEL PdR

Il PdR sarà erogato in due soluzioni, un acconto, pari al 30% del valore del premio corrispondente al parametro 100, da corrispondersi con il cedolino di ottobre, ed un saldo erogato nel cedolino di giugno dell'anno successivo, una volta rilevati i risultati di bilancio approvati dagli organismi aziendali competenti.

Il valore teorico del premio, corrispondente al parametro 100, sarà pari ad Euro 400,00 annuo per l'anno 2013 (erogazione 2014) e 500,00 annuo per l'anno 2014 (erogazione 2015):

Gli indicatori che saranno presi a riferimento per la rappresentazione del livello di performance aziendale e la determinazione dell'ammontare erogabile sono i seguenti:

1. Differenza tra Valori e Costi della Produzione (Bilancio Civile rigo A-B)
2. Tempi di attraversamento per la realizzazione dei seguenti modelli di mulini: MMC037, MMC046 e MMC060

I due indicatori individuati avranno, rispettivamente, un peso pari al 60% e 40% del Pdr.



Dalio Casadei



## DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE

- INCIDENZA PERCENTUALE SULL'INDICE GENERALE = 60%

Gli elementi per la determinazione dell'indicatore sono contenuti nel conto economico del bilancio di esercizio della società, approvato dall'Assemblea degli Azionisti.

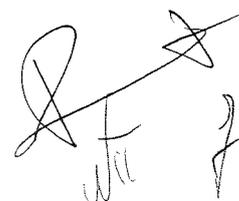
Il risultato di ciascun anno sarà rapportato alla scaletta di premio come da tabella di seguito riportata, prendendo come riferimento gli scostamenti rispetto al budget.

Dati di Bilancio rispetto ai dati di Budget

Inferiore a 70	non è prevista erogazione
da 70 a 79,9	50 % del Premio
da 80 a 89,9	70 % del Premio
da 90 a 99,9	90 % del Premio
da 100 a 106,9	100 % del Premio
da 107 a 119,9	120 % del Premio
Oltre 120	150 % del Premio



Della Cons. All.  
A. On



## TEMPI DI ATTRAVERSAMENTO

- INCIDENZA PERCENTUALE SULL'INDICE GENERALE = 40%

Il risultato di ciascun anno sarà rapportato alla scaletta di premio come da tabella di seguito riportata, prendendo come riferimento gli scostamenti rispetto agli standards

Dati consuntivati rispetto agli standards di riferimento, sulla base della tabella che verrà condivisa con le Rsu aziendali

Superiore a 110,0	non è prevista erogazione
da 106,0 a 110,0	50 % del Premio
da 102,6 a 105,9	80 % del Premio
da 95,1 a 102,5	100 % del Premio
da 90,1 a 95	120 % del Premio
inferiore a 90	150 % del Premio

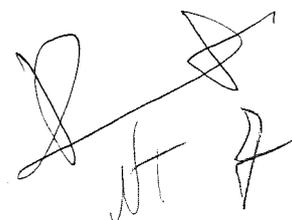
Le Parti riconoscono che tali indicatori rappresentano obiettivi correlati alla gestione caratteristica dell'azienda.

Pertanto, qualora si presentino operazioni attinenti l'attività caratteristica dell'azienda non rappresentabili negli indicatori sopra indicati, tali da alterare la rappresentazione della performance aziendale e non renderla confacente alla finalità dichiarata, le parti si danno atto che tali operazioni concorreranno ad integrare e rettificare gli indicatori.

In tale circostanza la Direzione Aziendale si impegna a fornire informazioni dettagliate al riguardo.



Delia Costa. lcl  
AD



## 2.CRITERI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PDR

Hanno diritto all'erogazione del PdR tutti i lavoratori in forza nell'esercizio di riferimento (esercizio precedente all'erogazione) che abbiano effettivamente prestato attività lavorativa.

L'erogazione del premio ai singoli lavoratori avverrà ripartendo il Valore complessivo del PDR, determinato con la formula sotto indicata, in proporzione diretta con i giorni di effettiva presenza individuale (considerati validi se la presenza è superiore alle 4 ore), aggiungendo agli stessi i giorni e le ore di assenza per godimento di ferie e P.A.R.

Valore complessivo del PDR = Coefficiente \* Valore teorico premio \* numero dei lavoratori aventi diritto

Il numero dei lavoratori aventi diritto verrà determinato conteggiando i singoli lavoratori in proporzione ai mesi di presenza lavorativa nell'anno di riferimento, al netto dei periodi di congedo straordinario, aspettativa non retribuita a qualunque titolo.

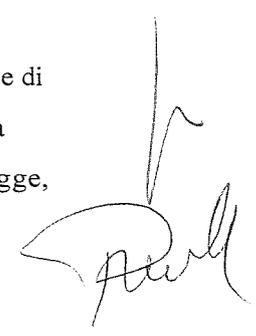
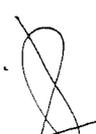
Nel caso di rapporti di lavoro iniziati nell'anno cui si riferisce il PDR, questi saranno conteggiati considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni; anche l'acconto sarà corrisposto in proporzione ai mesi di lavoro.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, non per pensionamento, da parte del dipendente durante l'anno di riferimento, o comunque prima del mese di approvazione del bilancio di esercizio dell'anno in questione, non si procederà ad erogare alcun importo, né il dipendente sarà conteggiato ai fini della determinazione del Monte Globale del premio da ripartire.

Analoga impostazione sarà seguita per i contratti a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato, apprendistato e ogni altra forma contrattuale di lavoro dipendente, con durata continuativa in servizio nell'anno di riferimento inferiore a 6 mesi; per questi contratti non sarà corrisposto l'acconto.

Ai lavoratori con contratto Part-Time l'importo del PdR sarà erogato in proporzione al minor lavoro e con la medesima proporzione sarà considerato ai fini della determinazione del Valore complessivo del PDR e del valore dell'acconto.

In relazione alla particolare natura retributiva, il PdR non verrà considerato nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, del Fondo Pensione Complementare, né verrà computato ai fini e per gli effetti di qualsiasi altro istituto contrattuale e di Legge, ricomprendendo nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

### 3. CLAUSULE DI SALVAGUARDIA

Le RSU si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali vigenti, relativamente a tutte le informazioni (metodi, Budget, dati di Bilancio, ecc.) ricevute durante le fasi di monitoraggio del presente accordo.

Nel caso di eventi straordinari, al momento non prevedibili, che dovessero rendere i parametri di redditività e di efficienza individuati non più aderenti e/o sostenibili dalla situazione aziendale, le parti analizzeranno congiuntamente la situazione determinatasi al fine di rendere coerenti detti parametri.,

### 4. OCCUPAZIONE

L'azienda, in relazione ai pensionamenti congiuntamente individuati, n. 3 nel primo semestre 2015, n. 1 nel secondo semestre 2015), fatti salvi eventuali periodi di crisi di mercato e/o di carichi di lavoro in Sacmi Carpmec, concorda sulla opportunità di operare degli inserimenti di giovani con contratti di apprendistato e/o a tempo determinato una volta acquisita la certezza (lettera di dimissioni confermate per pensionamento, con clausola di garanzia rispetto ad eventuali modifiche di Legge in materia) dell'uscita per pensionamento del personale individuato.

### 4. DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'

Il presente accordo verrà applicato in riferimento agli anni 2013-2014 e con scadenza, in termini di erogazione in data 31.07.2015.

Le parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75/2013 ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali previste per la retribuzione di produttività a norma degli artt. 1 e 2 del medesimo DPCM 22/01/2013.

DIREZIONE AZIENDALE



RSU

Delio Coradi Cell.

OO.SS

Valeri Eusebi  
[Signature]

Forlì, 24 luglio 2013

Spett.li

**SEGRETERIE**

**FIOM-CGIL Forlì**

**UILM-UIL Forlì**

**RSU SACMI CARPMEC S.r.l.**

LORO SEDI

Oggetto: Dichiarazioni a margine dell'accordo di II livello SACMI CARPMEC S.r.l. di Forlì.-

Con la presente, a seguito della sottoscrizione dell'accordo di II livello per la società SACMI CARPMEC S.r.l. di Forlì, la Direzione aziendale conferma la piena operatività ed efficacia degli istituti normativi che disciplinano le relazioni con le Organizzazioni Sindacali attualmente rappresentate in azienda nonché il riconoscimento dei diritti sindacali individuali e collettivi per tutte le Organizzazioni Sindacali.

La Direzione aziendale dichiara altresì di non prevedere lo spostamento in avanti fino a 12 mesi, dei minimi retributivi in vigore rispettivamente dal 1° gennaio 2014 e dal 1° gennaio 2015.

Si conferma altresì che, come da prassi in essere, eventuali modifiche agli orari di lavoro saranno oggetto di confronto con la RSU aziendale.

La Direzione aziendale auspica infine, anche alla luce dell'importante Protocollo di intesa interconfederale 31 maggio 2013 in materia di rappresentanza, una ricomposizione del tavolo di negoziazione nazionale, con la presenza di tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, che individui misure condivise atte a favorire e sostenere la ripresa dello sviluppo economico del Paese.

p. SACMI CARPMEC S.r.l.

