

VERBALE DI ACCORDO

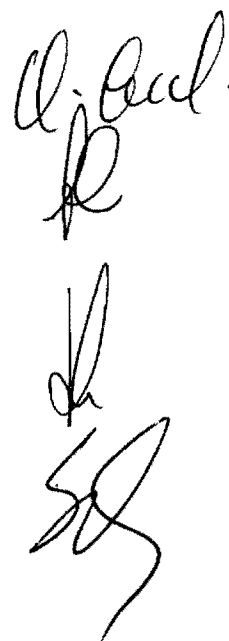
Il giorno 20 novembre 2015, presso la sede della Sispi di Palermo, si sono incontrate

- la Direzione Aziendale della Sispi S.p.A., rappresentata dal Presidente dott. Francesco RANDAZZO

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Sispi S.p.A., rappresentata dai sigg. Giovanni COZZO, Salvatore DI GIACINTO, Giuseppe DI GIORGI, di seguito le Parti

Premesso che:

- a. Le Parti riconfermano e ribadiscono con la presente intesa la volontà di proseguire con un sistema di Relazioni industriali fondato sul confronto preventivo e partecipativo, finalizzato da un lato alla ricerca del miglioramento della redditività, della produttività e della qualità e dall'altro all'individuazione di soluzioni condivise in una ottica valorizzazione, garanzia e tutela del fattore lavoro;
- b. Le Parti hanno tenuto molteplici incontri al fine di una revisione degli istituti contrattuali previsti dagli accordi integrativi aziendali del 17 febbraio 1994, del 5 maggio 2004, del 30 dicembre 2010 e del 3 novembre 2011 riguardante l'anticipo del Trattamento di fine rapporto, che qui si intendono integralmente richiamati, trascritti e confermati nei contenuti non modificati attraverso il presente accordo;
- c. Le Parti, in particolare, hanno condiviso l'esigenza di definire una revisione del sistema di incentivazione collettiva centrato sul Premio di Risultato avente come obiettivo il miglioramento delle condizioni di competitività dell'azienda, attraverso incrementi di redditività e di produttività tali da generare le risorse destinate ai benefici previsti dall'accordo e, al tempo stesso, di orientare le motivazioni del personale al perseguimento di questi fondamentali obiettivi d'impresa;
- d. Le Parti, per le finalità di cui sopra, riconoscono l'importanza di rafforzare il metodo del confronto partecipativo onde conferire massima trasparenza delle condizioni operative dell'impresa e degli obiettivi, pur nella distinzioni dei reciproci ruoli e responsabilità, per valorizzare gli approfondimenti congiunti e consentire un'effettiva visibilità sugli elementi di scenario e sull'evoluzione dei servizi per il cliente;
- e. Le Parti stabiliscono che gli istituti retributivi oggetto del presente accordo abbiano la fondamentale caratteristica di variabilità in rapporto agli obiettivi stabiliti, con determinazione dell'entità e relativa erogazione a consuntivo, una volta verificato il raggiungimento dei livelli di performance definiti nel quadro dell'andamento economico e gestionale dell'azienda;
- f. L'erogazione economica derivante dal raggiungimento degli obiettivi prefissati avrà, conseguentemente, caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento e in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti;



g. Le Parti danno espressamente atto della compiuta rispondenza degli istituti retributivi denominati "Premio di Risultato", "Premio di produttività individuale" e "Indennità di turno" ai criteri di legge eventualmente previsti per l'applicazione delle relative agevolazioni contributive e fiscali in capo ai dipendenti e all'impresa.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. Nuovo sistema retributivo

Nell'ottica del pieno coinvolgimento dei lavoratori nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi del piano industriale aziendale 2016-2018 e con l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i lavoratori coinvolti ai risultati di redditività, di produttività e qualità nell'ambito di tale piano, nel quadro di un processo di ulteriore sviluppo del sistema delle relazioni industriali partecipative, viene adottato un nuovo sistema retributivo che prevede due elementi addizionali al salario di base stabilito dal Ccnl dell'industria metalmeccanica e delle installazioni di impianti, adottato in azienda, come sotto indicato

1.1 Premio di produttività individuale

Il Premio di produttività individuale verrà corrisposto mensilmente ai lavoratori a tempo indeterminato in servizio.

Il Premio di produttività individuale decorrerà da gennaio 2016 e sarà pari al 3,5% del minimo contrattuale attualmente stabilito dal Ccnl, come da seguente tabella

livello	Minimo Ccnl 2015	Premio Produttività Individuale 3,5% Minimo CCNL
8 Q	2.333,17	81,66
7	2.278,56	79,75
6	2.040,98	71,43
5S	1.902,42	66,58
5	1.774,89	62,12
4	1.657,28	58,00
3	1.588,63	55,60

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro.

Gli importi sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'articolo 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi del premio di produttività individuale sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

1.2 Criteri di erogazione del premio

Il premio verrà corrisposto mensilmente in proporzione al numero di giorni di effettiva attività lavorativa prestata nel mese precedente, computandosi come giornata intera la presenza per almeno 5 ore.

Incidono in diminuzione della quota premiale tutte le assenze quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per ferie, per permessi ex festività soppresse, per maternità, per malattia, per utilizzo dei permessi ex legge 104/ 92, per donazione sangue, per congedi parentali, per cariche elettive politiche e sindacali, per ogni assenza non retribuita e/o non giustificata, fermo restando che, in caso di ore di assenza, si considera giornata intera la presenza di almeno 5 ore.

2. Premio di Risultato parte variabile

Le Parti concordano, in considerazione dei mutati scenari, di rideterminare gli indicatori e gli importi economici per l'erogazione del Premio di Risultato parte variabile annuale.

Il nuovo Premio di Risultato parte variabile avrà valenza per il triennio 2016-2018 e sarà corrisposto in un'unica soluzione nel mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento (giugno 2017, giugno 2018 e giugno 2019), una volta che il bilancio d'esercizio della società venga approvato dall'Ente controllante.

Per quanto riguarda l'erogazione del Premio di risultato per l'anno 2015, fermi restando i valori economici del Premio di Risultato individuati nel presente accordo, le Parti verificheranno l'andamento del nuovo sistema rispetto a quello dell'accordo del 5 maggio 2004, applicando il sistema più vantaggioso economicamente per i dipendenti e concorderanno eventuali correzioni e/o integrazioni da applicare per gli anni successivi.

In caso di mancata approvazione del bilancio della società nei tempi utili per l'erogazione del premio (mese di giugno), si erogherà, comunque, la parte fissa del premio stabilita dall'accordo integrativo aziendale del 17 febbraio del 1994 e si liquiderà a titolo di acconto l'80% della parte variabile del premio secondo quanto stabilito dal presente accordo, salvo successivo conguaglio – positivo o negativo – al momento dell'approvazione definitiva del bilancio d'esercizio.

2.1 Struttura del Premio di Risultato

Il Premio di risultato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dagli incrementi di redditività e di produttività rispetto alla media del triennio precedente desunti a consuntivo per l'esercizio di riferimento dai dati ufficiali di bilancio della Sispi.

A ciascuno dei due distinti indicatori è legato il 50% del Premio di Risultato erogabile.

Il Premio di Risultato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dagli indicatori secondo gli andamenti riportati nelle seguenti tabelle

a) Indicatore di redditività

L'indicatore di redditività è rappresentato dal Margine Operativo Lordo (MOL) definito dalla differenza tra i ricavi e costi inerenti l'attività tipica dell'azienda come indicatore che meglio esprime l'andamento economico della società. Il MOL, come indicatore di redditività, dà conto sia dei fattori esterni (acquisto di beni e di servizi) sia del costo del lavoro e, quindi,

della capacità dell'azienda di creare reddito. Il MOL, desunto dal bilancio d'esercizio approvato dall'Ente controllante, è rapportato alla media aritmetica dei tre anni precedenti l'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

$$\frac{\text{MOL bilancio} - \text{MOL medio triennio precedente}}{\text{MOL medio triennio precedente}} \times 100 = \% \text{ target}$$

Poiché la crescita di redditività dell'azienda rappresenta un obiettivo comune dell'impresa e dei lavoratori, il premio sarà crescente secondo gli indici di performance riportati nella seguente tabella

Target	Premio di Risultato
< - 20%	0
> = - 20% < - 10%	80%
> = - 10% < 0%	90%
> = 0% < +5%	100%
> = +5% < +10%	105%
> = + 10% < + 15%	110%
> = + 15% < + 20%	115%
> = + 20% < + 25%	120%
> = + 25% < + 30%	125%
> = + 30% < + 35%	130%
> = + 35% < + 40%	135%
> = + 40% < + 45%	140%
> = + 45% < + 50%	145%
= > 50%	150%

b) Indicatori di produttività

L'indicatore di produttività è rappresentato dal rapporto tra valore aggiunto (VA), dato dalla differenza tra valore della produzione e l'acquisto di beni e servizi, e gli anni persona (AP) desunto dal bilancio d'esercizio approvato dall'Ente controllante, ed è rapportato alla media aritmetica dei tre anni precedenti l'anno di riferimento per il quale viene erogato il premio.

$$\frac{\text{VA/AP bilancio} - \text{VA/AP medio triennio precedente}}{\text{VA/AP medio triennio precedente}} \times 100 = \% \text{ target}$$

Il premio sarà crescente secondo gli indici di performance riportati nella seguente tabella

Target	Premio di Risultato
< - 20%	0
>= - 20% < - 10%	80%
>= - 10% < 0%	90%
>= 0% < +5%	100%
>= +5% < +10%	105%
>= + 10% < + 15%	110%
>= + 15% < + 20%	115%
>= + 20% < + 25%	120%
>= + 25% < + 30%	125%
>= + 30% < + 35%	130%
>= + 35% < + 40%	135%
>= + 40% < + 45%	140%
>= + 45% < + 50%	145%
= > 50%	150%

Handwritten signatures and initials:
1. A large, stylized signature at the top right.
2. A signature below it, possibly "SGG".
3. A signature at the bottom right, possibly "R".

2.2 Importo lordo annuo del Premio di Risultato Parte Variabile

La somma erogata a titolo di Premio di Risultato è esclusa dall'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), in quanto degli stessi omnicomprensiva.

Gli importi lordi annui del Premio di Risultato, parametrati per categoria contrattuale, sono pari al 7% del minimo contrattuale annuo riportati nella seguente tabella

livello	minimo ccnl annuo 2015	Premio Risultato Variabile 100% (7% Minimo annuo CCNL)
Q	27.998,04	1.959,86
7	27.342,72	1.913,99
6	24.491,76	1.714,42
5S	22.829,04	1.598,03
5	21.298,68	1.490,91
4	19.887,36	1.392,12
3	19.063,56	1.334,45

2.3 Sistema relazionale

Qualora intervenissero sostanziali modifiche tecnologiche od organizzative dei processi produttivi, ovvero qualora si verificassero condizioni economiche e/o gestionali non prevedibili, tali da modificare o incidere sensibilmente sugli obiettivi aziendali o sulla redditività dell'impresa, si da comportare oggettive modificazioni nell'impostazione in tutto o in parte dei presupposti o dei parametri che regolano il Premio, nonché dei relativi risultati, la Direzione Aziendale convocherà la RSU per esaminare la situazione ed eventualmente definire i provvedimenti o le modifiche del caso.

Entro la prima metà del mese di giugno di ciascun anno, l'azienda comunicherà i risultati a consuntivo relativi all'anno precedente.

2.4 Modalità di calcolo e di erogazione del premio

L'ammontare del Premio di Risultato, calcolato secondo i risultati di redditività e produttività conseguiti nell'esercizio dell'anno solare precedente, sarà corrisposto al solo personale in forza effettiva alla data di erogazione del Premio con le competenze del mese di giugno degli anni 2017, 2018 e 2019 riguardo ai risultati economici aziendali rispettivamente degli anni solari 2016, 2017, 2018.

Il Premio di Risultato per ciascun lavoratore sarà calcolato con riferimento alla categoria contrattuale in cui il lavoratore risulta inquadrato alla data del 31 dicembre dell'anno a cui il Premio si riferisce.

L'ammontare del Premio è pari a tanti dodicesimi del suo importo complessivo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nel corso dell'anno di riferimento.

Le frazioni di mese superiori a quindici giorni vengono computate come mese intero.

L'erogazione del Premio di risultato è collegata alla presenza in servizio con le seguenti modalità:

Tutti i periodi e le singole giornate di assenza registrati nell'arco dell'anno di riferimento, esclusi ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, infortuni sul lavoro, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), assenze per gravi patologie e terapie connesse, vanno sommati tra loro e vanno decurtati dal computo totale dei mesi interi di servizio prestato ai quali il premio si riferisce ai fini della sua corresponsione per dodicesimi. Determinato il numero globale dei giorni di assenza su base annua, verrà decurtato 1/12 del Premio per ogni 20 giorni di assenza.

L'assenza su base annua inferiore a 16 giorni lavorativi non comporta la decurtazione di 1/12. Per il personale part-time, l'importo del Premio sarà proporzionato al ridotto orario di lavoro.

3 Indennità di turno

L'indennità giornaliera corrisposta ai lavoratori addetti a turni di lavoro avvicendati è elevata da euro 4,00 lorde (quattro) a euro 5,00 lorde (cinque) per giorno di presenza, considerando giornata intera la presenza di almeno 5 ore. L'importo è da intendersi comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita e sul Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

4 Indennità di rischio

L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza secondo i criteri di seguito specificati:

- a) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo, in modo sistematico o abituale, del videoterminale per almeno 20 ore settimanali;
- b) Prestazioni che comportano in modo continuo operazioni di carico e scarico merci e il trasporto di cose con l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti da spostamenti connessi ad attività lavorative effettuate in maniera continuativa e prevalente all'esterno;
- c) Prestazioni che comportano l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti da spostamenti effettuati in autonomia connessi ad attività lavorative effettuate in maniera continuativa e prevalente all'esterno;
- d) Prestazioni che comportano attività operativa con l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla manutenzione di impianti elettrici, gruppi ausiliari, ascensori e montacarichi.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del dirigente della UO che comunica e attesta mensilmente i nominativi del personale che è esposto in misura continuativa e diretta.

L'importo dell'indennità di rischio è elevato da euro 30,00 (trenta/00) mensili lorde a euro 40,00 (quaranta/00) mensile lorde e compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio,



cioè per le giornate di effettiva presenza in cui il dipendente è esposto ai suddetti rischi, pertanto l'importo sarà proporzionalmente ridotto per ogni giorno di assenza. Il suddetto importo è da intendersi comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita e sul Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

5. Orario di lavoro

L'azienda conferma che l'organizzazione e l'orario di lavoro devono ispirarsi modelli che:

- prevedano una crescita dei livelli di produttività, sostenuta dal miglioramento dei livelli di efficienza,
- garantiscano un elevato standard di qualità del servizio offerto,
- garantiscano la massima copertura temporale nell'erogazione del servizio,
- garantiscano i giusti livelli di flessibilità organizzativa,
- garantiscano un adeguato equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Ferma restando in 7 ore e 36 minuti la durata giornaliera di lavoro, l'orario ordinario di lavoro, per il personale non turnista, avrà la seguente elasticità di ingresso/uscita:

- entrata tra le ore 08,00 e le ore 09,30;
- intervallo meridiano con inizio alle ore 13,00 e termine alle ore 14,30, con un intervallo minimo di 30 minuti e massimo di 1ora e 30 minuti;
- uscita, trascorso l'orario di lavoro giornaliero, correlata all'ora di ingresso e all'intervallo meridiano come individualmente fruito all'interno delle fasce di elasticità.

La permanenza al lavoro oltre il proprio orario dovrà essere preventivamente autorizzata dal proprio responsabile, salvo casi urgenti.

I lavoratori non turnisti potranno richiedere (per anno o frazione di anno) di anticipare l'orario d'ingresso alle ore 7,30, mantenendo la flessibilità di un'ora e trenta minuti (7,30-9,00). L'anticipo dell'orario d'ingresso potrà essere concesso, previa autorizzazione del dirigente responsabile, qualora le esigenze organizzative/produktive lo consentano e potrà essere revocato in qualsiasi momento per i medesimi motivi organizzativi/produktivi.

Considerata l'ampia elasticità in ingresso e di intervallo meridiano, i lavoratori potranno richiedere al proprio responsabile la fruizione di permessi in entrata o in uscita presentando apposita richiesta con un preavviso di 2 (due) giorni, salvo eventuali situazioni eccezionali.

I permessi fruiti in ingresso, decorreranno in ogni caso dall'orario massimo d'ingresso previsto.

6. Permessi a recupero

I lavoratori a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive potranno fruire di permessi, previa preventiva autorizzazione del dirigente responsabile, per un massimo di 2 (due) ore giornaliere e 8 (otto) mensili, da recuperare entro il mese di fruizione degli stessi.

Alla scadenza del periodo le ore di permesso fruito e non recuperate saranno trattenute come permessi non retribuiti. I suddetti permessi giornalieri potranno essere fruiti e recuperati per ora o multipli di ora.

I lavoratori a tempo parziale, considerato che effettuano un orario giornaliero e/o settimanale ridotto, potranno fruire dei suddetti permessi per un massimo di 1 (una) ora giornaliera e 4

(quattro) mensili, da recuperare entro il mese di fruizione degli stessi. Alla scadenza del periodo le ore di permesso fruito e non recuperate saranno trattenute come permessi non retribuiti. I suddetti permessi giornalieri potranno essere recuperati per ora o multipli di ora. In ogni caso, la fruizione dei suddetti permessi non può essere cumulata con altre tipologie di permesso in modo da comprimere o azzerare la parte di ore lavorative.

7. Permessi visite mediche

L'azienda accorderà specifici permessi retribuiti, sino a un massimo di 16 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche o di terapie mediche cadenti nel proprio orario di lavoro. Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di 2 (due) giorni, salvo casi urgenti.

L'assenza dovrà poi essere giustificata mediante documento del medico che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione.

Il suddetto permesso copre l'assenza dal lavoro per la durata della visita medica specialistica risultante dal documento rilasciato dal medico e per il tempo di viaggio, per la durata massima di un'ora per tratta, solo qualora si parta dal luogo di lavoro e/o si rientri a lavoro.

Sono comunque escluse dal suddetto monte ore le visite del medico curante di base.

8 Una tantum

Per il periodo pregresso, a fronte di quanto richiesto e ora riconosciuto, è corrisposto un importo forfetario onnicomprensivo lordo di euro 300,00 (euro trecento/00), a titolo di Una Tantum.

L'importo dell'Una Tantum è escluso dall'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il T.F.R. e verrà erogato con le competenze del mese di gennaio 2016.

9 Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono che tutte le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro.

10 Decorrenza e durata

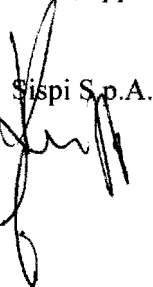
Il presente accordo entrerà in vigore dal 1° gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdettato, tre mesi prima, con raccomandata a. r..

In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.

Il presente accordo viene redatto in due copie originali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Sispi S.p.A.


R.S.U. Sispi S.p.A.
