

CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE

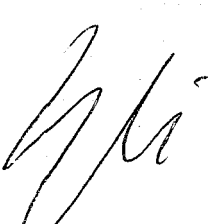
(CCNL DEL COMMERCIO E TERZIARIO capo III sez. 1^a art. 10)

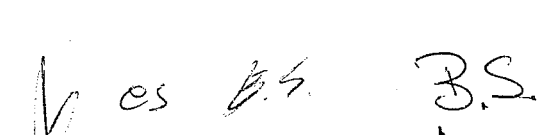
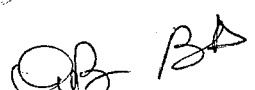
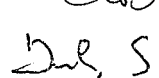
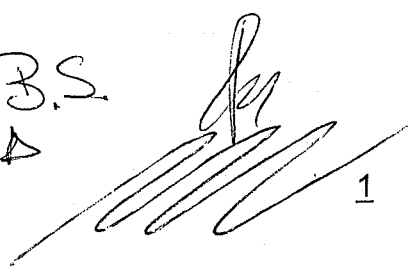
2006-2010



Novellini Spa

Direzione del Personale



Addì, 29 marzo 2007, presso gli uffici della Società Novellini S.p.a. siti in Romanore di Borgoforte, Via Mantova, 1023,

TRA

La Direzione Aziendale della Società :

NOVELLINI S.P.A.

rappresentate dai Sigg. Novellini Marco e Sponselli Giovanni

E

I rappresentanti delle Segreterie Provinciali Territoriali:

Caffini Fulvio per FILCAMS CGIL e Grieco Daniele per FISASCAT CISL

La R.S.U. aziendale:

Battaini A.-Battistini D.-Bortesi S.-Caccia S.-Dalprà S.-Easti S.-Galli G.-Garbin C.-
Pedroni M.

HANNO INTESO,

nell'ambito del rinnovo dell'integrativo aziendale già scaduto in data 31-12-2005, di redigere il seguente Accordo in armonia con l'art. 10 sez. 1^a Capo 3^o di CCNL settore Commercio e Terziario nonché al D.lgivo 6 febbraio 2007 n° 25:

RELAZIONI INDUSTRIALI: PREMESSA

Il sistema di relazioni industriali che si configura con il rinnovo dell'integrativo del Gruppo Novellini vuole recepire ed attuare le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23/7/1993, sottoscritto dalle parti Sociali.

Esso pertanto aderisce ad una visione di politica retributiva quale strumento indispensabile a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito; ciò attraverso anche il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali.

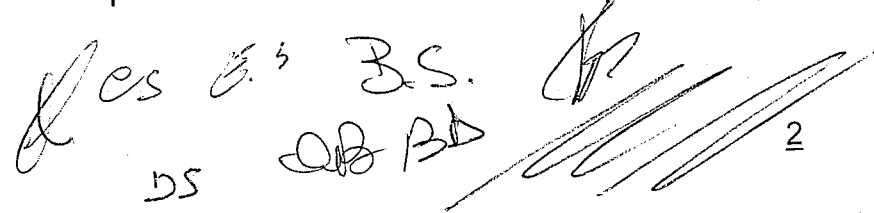
In questo quadro si colloca l'articolato sistema d'informazioni che segue.

Attraverso di esso si rendono possibili forme sistematiche d'informazione di reciproco interesse per favorire la vitalità del Gruppo Novellini, migliorarne la competitività, l'utilizzo delle risorse umane e l'occupazione, individuando nella comunicazione lo strumento per ricercare posizioni comuni.

Condizioni necessarie per attuare compiutamente un sistema come sopra delineato sono:



es E. S. S. S.
DS QS BS



- Il reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi d'interessi collettivi.
- Attuazione della contrattazione collettiva in modo tale da consentire, a favore dei lavoratori, l'attribuzione di benefici economici e per il Gruppo Novellini una gestione corretta e programmabile delle proprie attività, utilizzando pienamente le opportunità del mercato e valorizzando le risorse umane impiegate.

1) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Le parti ritengono che lo sviluppo, l'approfondimento delle comuni conoscenze delle realtà produttive ed occupazionali e la verifica delle valutazioni, costituiscano utile premessa per una giusta evoluzione del sistema di relazioni industriali unitamente al miglioramento dei reciproci rapporti.

Per quanto attiene le specificità produttive, i rapporti saranno improntati a confronti preventivi fra i responsabili di stabilimento e le rispettive R.S.U., su materie contrattuali previste dai rispettivi C.C.N.L.. In tali situazioni potranno essere altresì analizzate tutte le problematiche propedeutiche ad un miglior clima aziendale.

Questa pratica di comunicazione e condivisione ha per scopo, da intendersi quale momento unico delle varie realtà del Gruppo Novellini, attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi, la partecipazione e l'individuazione delle possibili soluzioni, di valorizzare la potenzialità del sistema produttivo nel suo complesso, al fine di perseguire il miglioramento della produzione, sia attraverso l'individuazione e la realizzazione delle necessarie condizioni di sviluppo competitivo che il Gruppo si accinge ad affrontare, sia attraverso l'apporto delle risorse umane, che rappresentano un fattore strategico.

Sulla base di questa dichiarazione d'intenti, le parti firmatarie del presente accordo, ferme restando l'autonomia imprenditoriale, le rispettive responsabilità e ruolo e l'indipendenza di valutazione, esprimono la comune intenzione di favorire lo sviluppo delle loro relazioni e la loro armonizzazione con il sistema d'informazioni di seguito indicato, volto ad evidenziare gli aspetti significativi della realtà evolutiva del Gruppo.

Di norma, con data annuale ed entro il mese di marzo d'ogni anno, la Direzione Aziendale fornirà in un apposito incontro e a richiesta delle OO.SS. di Gruppo, le informazioni globali in merito a:

- Alle linee generali dell'andamento produttivo di Gruppo con particolare riferimento all'occupazione.
- All'evoluzione tecnologica.
- All'andamento globale dell'occupazione con riferimento all'introduzione di nuove tecnologie.

- Al numero degli addetti suddiviso per sesso e qualifica.
- Ai programmi di formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle implicazioni derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie, dall'evoluzione delle strutture produttive e dalle innovazioni di processo sulle politiche formative, nonché alle tematiche dell'ambiente e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal DLgs. N. 626/1994.
- Al sistema informativo annuale infortunistico, redatto dal responsabile Rappresentante per la Sicurezza e la Prevenzione degli Infortuni del Gruppo Novellini, in ottemperanza al DLgs. N. 626/1994 trasmesso all'A.s.l. di Mantova.
- Ai programmi d'investimento che, in considerazione delle possibili modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi, saranno oggetto d'informazioni e confronto.
- Il numero delle assunzioni effettuate nell'anno precedente.
- Il numero degli occupati con contratto part-time e la quantificazione al ricorso dei lavoratori temporanei(ex interinali).
- Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato e la percentuale di quelli confermati a tempo indeterminato.
- Le tematiche dell'ambiente e sicurezza, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni. Tali tematiche riassumeranno quanto statuito fra i vari rappresentanti la sicurezza delle Aziende del Gruppo Novellini, ed il "Rappresentante per la Sicurezza e la Prevenzione degli Infortuni".
- Preso atto che il gruppo Novellini ha assunto, nel tempo, dimensioni internazionali, si conviene che una volta all'anno la direzione Aziendale convocherà le OO.SS. e le R.S.U. per informarli su:

1. ruolo e missione degli stabilimenti all'estero;
2. quantità e tipologia delle produzioni ed a quali mercati sono destinati;
3. eventuali riflessi sugli stabilimenti nazionali in termini di carichi di lavoro e livelli occupazionali.

CS

G.S. B.S.

SS

2) MOBILITA' INTERNA (FLESSIBILITA' DELLE LAVORAZIONI)

Considerate le particolari caratteristiche delle lavorazioni aziendali e le interconnessioni tra le lavorazioni degli stabilimenti del gruppo Novellini, allo scopo di evitare il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni nonché ad evitare l'eventuale uso "dell' Orario Plurisettimanale" già normato dai vari CCNL di categoria, e per rafforzare quanto già concordato in data 17 aprile 2002, si conviene quanto segue:

- Nell'ambito della stessa azienda: la direzione aziendale potrà trasferire i lavoratori tra una divisioni e l'altra, nell'ambito della stessa professionalità, informando il diretto interessato almeno 48 ore prima del trasferimento stesso nonché informare anche la RSU di reparto. Qualora tali trasferimenti interni dovessero interessare oltre 5 lavoratori contemporaneamente o nell'arco di 10 giorni allora tale operazione dovrà essere preceduta da un esame congiunto tra la Direzione Aziendale e le rispettive RSU delle divisioni interessate al trasferimento, almeno 48 ore prima. Si precisa inoltre che, all'interno della stessa divisione gli spostamenti avverranno nel rispetto della mansione contrattuale e senza ulteriori formalità.
- Tra le aziende del gruppo: la direzione aziendale farà uso della disciplina del "Distacco" così come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 previo accordo con il lavoratore interessato che, a richiesta, potrà avvalersi dell'assistenza della RSU. Se il Distacco dovesse interessare oltre 5 (cinque) lavoratori contemporaneamente o nell'arco di 10 giorni, anche in questo caso si procederà come sopra stabilito.
- Qualora quanto sopra non dovesse essere sufficiente, anche in funzione di un possibile diverso assetto organizzativo per un miglior sfruttamento degli impianti di produzione, le parti convengono che si renderà necessario concordare possibili forme di flessibilità e/o riduzioni d'orario di lavoro.

3) MERCATO DEL LAVORO

Il lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma contrattuale di riferimento. Tuttavia al fine di affrontare picchi produttivi dovuti a stagionalità di prodotto, acquisizione di nuove commesse e ragioni tecnico/produttivo/organizzativo, è possibile ricorrere ad assunzioni a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato nel limite massimo complessivo del 17% (diciassette) rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda, per il rispetto del turn over o per aumento degli organici, in via prioritaria, trasformerà i contratti in essere utilizzando il criterio della anzianità e della professionalità. In ogni caso dopo 36 (trentasei) mesi di permanenza sul lavoro con contratto di somministrazione (ex interinali), in caso di proseguimento del rapporto di lavoro, cumulabili anche con la somma di più periodi, purché con intervalli inferiori a 90 (novanta) giorni tra un periodo ed il successivo, si procederà alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo



CS



ES. J.S.
ES

PD

J.S.



indeterminato. Il periodo di permanenza di 36 mesi parte dal 01 gennaio 2007 e quindi, i periodi pregressi a tale data non sono da computare.

4) ORARIO DI LAVORO

Con riferimento all'orario ed all'organizzazione del lavoro (turni), fermo restando quanto previsto dal CCNL, ad accordi aziendali precedentemente stipulati ed a quanto attualmente in essere, nel caso in cui dovessero mutare le esigenze organizzative dell'azienda, la **definizione dell'orario di lavoro** e quindi di eventuali nuovi turni, anche notturno, sarà oggetto di confronto con la RSU, in conformità ad una manifestata necessità e nei limiti imposti dalle esigenze produttive.

Per quanto concerne la disciplina dello straordinario si rimanda alla contrattazione nazionale e comunque, con riferimento alle prestazioni **aggiuntive straordinarie** da effettuarsi nella giornata di sabato, considerato che anche in questo settore le necessità operative sono da considerarsi dipendenti dalle esigenze del mercato, si conviene che il confronto con la RSU dovrà essere effettuata in via preventiva, di massima entro il martedì, sulla base delle seguenti considerazioni:

- Il periodo temporale sarà da definirsi in maniera preventiva;
- Nei limiti previsti dal precedente capoverso, rimangono invariate le percentuali già previste; diversamente, sarà oggetto di confronto.
- Il limite massimo delle ore straordinarie sono pari a quanto previsto dal CCNL per i lavoratori del settore Commercio che attualmente prevede un monte ore annuale pari a 200 (duecento), che le parti del presente accordo intendono mantenere fino a scadenza del presente accordo.
- La programmazione dovrà coinvolgere l'insieme delle maestranze con il sistema della turnazione;
- Il responsabile di stabilimento, fatte salve eccezionali esigenze che non possono essere anzitempo programmate, affiggerà l'elenco del personale che presenzierà nella giornata del sabato;
- Considerato che l'attività supplementare straordinaria è solitamente richiesta e concentrata in un periodo che può definirsi cruciale per l'attività produttiva, le assenze dovranno essere nel limite massimo del 5% (cinque) della forza produttiva di reparto e nel rispetto della turnazione.
- Solamente il responsabile di stabilimento potrà ricevere le giustificazioni del personale che non potrà presenziare al lavoro;

CS

B.S. B.S.

BS

AB. AD

5) FORMAZIONE

In previsione delle importanti evoluzioni tecniche, la parte della formazione assumerà un ruolo strategico, nel costruire un rapporto tra l'impresa e l'ambiente scolastico/formativo, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti da norme di legge e di contratto. La formazione dovrà poter consentire ai lavoratori di conseguire le nuove professionalità, indotte dalla mutata realtà produttiva derivante da innovazioni tecniche e organizzative. Tutto quanto precede si realizzerà attraverso idonei supporti formativi, atti a favorire lo svolgimento di relazioni partecipate. L'azienda si impegna ad attivare i contatti con i vari enti formatori di categoria(es: Ente Bilaterale, Forte, Fondir e quant'altro), in funzione delle possibilità economiche dell'azienda.

6) INQUADRAMENTI PROFESSIONALI

Con riferimento all'articolo precedente, entro il mese di novembre d'ogni anno, su richiesta delle RSU, la Direzione Aziendale verificherà le eventuali discordanze sugli inquadramenti dei lavoratori dei settori produttivi ed amministrativi, con riferimento alla loro evoluzione professionale. Nel medesimo incontro le RSU avanzeranno richieste di qualifiche motivate dall'evoluzione delle mansioni; richiesta che l'azienda si impegna a valutare per i dovuti accoglimenti entro e non oltre il mese successivo e con eventuale decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo.

7) FERIE COLLETTIVE

La Direzione aziendale esporrà il calendario dei periodi di sospensione dell'attività produttiva, per ferie collettive, entro:

- il 31 marzo d'ogni anno per la chiusura riferita al periodo estivo;
- il 31 ottobre d'ogni anno per la chiusura riferita al periodo invernale.

Il numero di giorni di ferie residue sarà usufruito dai lavoratori in base alle proprie esigenze, in conformità alla procedura indicata al capitolo "Gestione ordinaria dei permessi".

Nel caso d'emergenti problemi produttivi, le parti potranno concordare l'utilizzo delle ferie ove ottemperare ad imprevisti temporanei esuberanti di personale.

La festività del santo patrono è quella del comune di Borgoforte; tale giorno cade nel mese di agosto di ogni anno.

8) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Onde venire incontro alle continue richieste dei lavoratori per l'anticipazione del T.F.R., nonostante la mancanza dei requisiti di anzianità, l'azienda si impegna a ridurre gradualmente gli anni di anzianità da 8 a 6, fermo restando i casi previsti dalle leggi 297/1982 e 53/2000 e successive modificazioni, secondo il seguente calendario:

- anticipazione a 7(sette)anni di anzianità in servizio dal 01 gennaio 2008;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CS", "DS", "ES", "BS", "AD", and "Z"]

- anticipazione a 6 (sei) anni di anzianità in servizio dal 01 gennaio 2009;
- Resta inteso che tale regola è applicabile solo per il T.F.R. gestito ed accantonato dall'azienda.

9) NOTA D'INTENDI

Per quanto non previsto si fa riferimento al CCNL nazionale di categoria nonché al regolamento interno aziendale ("PRINCIPALI NORME REGOLAMENTARI DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL GRUPPO NOVELLINI"), e successive modificazioni, già nelle mani di tutti i dipendenti in forza alla data odierna e comunque allegato al presente accordo.

10) PREMIO DI RISULTATO

Riscontrata la necessità delle parti di modificare il precedente meccanismo di distribuzione del premio di risultato, al fine di rendere più realistico il raggiungimento degli obiettivi di Redditività, Qualità e Produttività, si conviene quanto segue:

SI STRUTTURA SU QUATTRO FATTORI COSI' DENOMINATI:

- PRESENZA(P)
- PROFITTO PRIMA DELLE TASSE(PPT)
- QUALITA' TOTALE(QT)
- FIDELIZZAZIONE(F)

Il valore del premio di risultato complessivo ammonta a 860 euro per l'anno 2006, a 900 euro per il 2007, a 950 euro per il 2008, a 1000 euro per il 2009 e 1050 euro per l'anno 2010. Dette somme sono da intendersi al lordo di tutte le ritenute di legge.

L'incidenza dei fattori su stabiliti vengono esplicitati negli anni di riferimento secondo la seguente tabella:

INTEGRATIVO AZIENDALE 2006 - 2010:

Durata 2006-2010

Parametri:

- 1) Presenza (P)
- 2) Profitto prima delle tasse(PPT)
- 3) Qualità (QT)
- 4) Fidelizzazione (F)

Anno:

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
P	0%	35%	30%	30%	30%
PPT	30%	35%	40%	40%	40%
QT	45%	30%	30%	30%	30%
F	25%	0%	0%	0%	0%

Valore:

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	870	950	1000	1.050	1.100

PRESENZA:

Il premio di risultato è nella sua essenza un fattore premiante, legato cioè a risultati quantificabili nel tempo. La presenza è un indice premiante individuale, legato solamente al risultato del diretto interessato. Nella sua accezione aziendale si vuole intendere la presenza fisica in azienda e come tale viene preso a riferimento la timbratura giornaliera. Quindi alla effettiva presenza in azienda corrisponde un gettone di presenza del valore corrispondente alla tabella (C). Il valore del gettone è ricavato dal rapporto tra il premio annuo stabilito dal parametro percentuale di riferimento e i giorni effettivamente lavorabili e le ferie/par/rol in un anno che per comodità di calcolo vengono definiti in modo costante pari a 260 giorni per anno.

Le uniche assenze giustificabili che danno comunque origine al gettone di presenza sono i permessi sindacali alle RSU, le ferie/par/rol, le festività. Le ferie/par/rol non godute se successivamente rimborsate non matureranno alcun gettone di presenza ovvero l'indennità sostitutiva non matura alcun diritto sul gettone di presenza.

TABELLA (C)

P = PRESENZA

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	0	332,5	300	315	330
Giorni lavorativi		260	260	260	260
Euro / Giorno lavorato		1,28	1,15	1,21	1,26

Premio aggiuntivo 35 Euro / Lordi: ogni quadrimestre(30/4-31/8-31/12)

PROFITTO PRIMA DELLE TASSE:

Il premio sarà definito sulla base del Risultato prima delle Imposte desumibile dal Bilancio d'esercizio chiuso al 31/12 di ogni esercizio e depositato della Società, determinato ex art. 2425 C.C. quale somma algebrica delle voci di conto economico così definite:

- A. VALORE DELLA PRODUZIONE
- B. COSTI DELLA PRODUZIONE
- C. PROVENTI E ONERI FINANZIARI
- D. RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE
- E. PROVENTI E ONERI STRAORDINARI

Il suddetto risultato è quello del CONSOLIDATO del intero gruppo Novellini.

[Handwritten signatures and initials: "es", "BD", "B.S.", "DS", "9"]

PPT =

PROFITTO PRIMA DELLE TASSE

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	261	332,5	400	420	440
Se PPT > 0 < 1000000 = 50%	131	166	200	210	220
> 1000001 < 1.500.000 = 75%	196	249	300	315	330
> 1500001 < 2000000 = 100%	261	333	400	420	440
> 2000001 < 3000000 = 120%	313	399	480	504	528
> 3.000.001 = 150%	392	499	600	630	660

QUALITA' TOTALE

Cambiare il concetto di qualità all'interno del Gruppo, che non deve più essere intesa come controllo a fine processo, ma come gestione delle difettosità e progressiva loro riduzione. Il coinvolgimento delle persone diventa un fattore primario per questo obiettivo, che ha come finalità il miglioramento del livello di qualità uscente dallo stabilimento e, in fase finale, la qualità percepita dal cliente.

La qualità è calcolata sulla singola divisione (area gestita da un responsabile di stabilimento) mediante moduli prestabiliti.

Caratteristiche del controllo:

- Giornaliera;
- Quantità controllata 100/100;
- Tipologia di controllo di 2 tipi:
 - Basato sulla % di difettosità di reparto, come da tabella (A)= 50% del premio ;
 - Basato sulla partecipazione diretta dell'operatore al miglioramento del processo di controllo qualitativo, atto ad evidenziare le criticità; vedi tabella (B)=50%.

Tabella (A)

Q T=

QUALITA' TOTALE

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	392	285	300	315	330
Qualità interna: 50%	196	143	150	158	165
> 0 < 3,5% = 100%	196	143	150	158	165
> 3,6 < 5,5% = 50%	98	71	75	79	83
> 5,6% = 25%	49	36	38	40	41
Partecipazione qualità***	196	143	150	158	165

** Vedi schema aggiuntivo

*** Vedi schema aggiuntivo

Peso	Tabella (B)		***Partecipazione qualità: percentuale del valore (esempio su premio annuo di 170)		
			25%	50%	100%
20%	Numero di problemi scoperti inerenti al processo produttivo non ai fornitori	Punteggio Euro / Lordi	da 0 a 10 8,5	da 11 a 20 17	> a 21 34
30%	Numero di suggerimenti fattibili	Punteggio Euro / Lordi	da 0 a 10 12,75	da 11 a 20 25,5	> a 21 51
50%	Percentuale degli assunti medi anno che hanno partecipato ai suggerimenti	Punteggio Euro / Lordi	25% del tot. 21,25	50% del tot. 42,5	100% del tot. 85

Comunque la somma delle due tabelle non potrà superare il valore massimo previsto nella percentuale annuale.

La "Tipologia di controllo" va valutata per ciascuna divisione. A tal fine per effettuare un controllo appropriato è necessario riprodurre una scheda di valutazione che dia come risultato la "qualità uscente di ciascuna divisione"

L'accertamento sarà effettuato da un addetto al servizio Qualità di reparto.

Gli accertamenti effettuati, per avere validità applicativa, dovranno essere dimostrati con firma leggibile d'attestazione sia dall'operatore del servizio qualità che dal responsabile di reparto.

Per l'anno 2006, verrà presa in considerazione solamente la tabella (A) poiché i parametri della tabella (B) allo stato attuale non sono valutabili.

FIDELIZZAZIONE:

La fidelizzazione, ha carattere d'equilibratore individuale ma di predominante importanza collettiva, è volto a poter favorire una stabilità occupazionale e, in previsione dei piani d'investimento e delle importanti evoluzioni tecniche, poter permettere la costruzione di un permanente rapporto di lavoro di massima professionalità e polivalenza, d'elevato tenore tecnologico, fra le varie posizioni lavorative.

I dettami, che individuano la valorizzazione e i tempi d'erogazione, sono così stabiliti:

- 1) Ogni lavoratore, per ogni anno di vigenza contrattuale, matura il diritto a percepire la somma in premessa;
- 2) Le frazioni d'anno saranno computate per dodicesimi computandosi, come mese intero, le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni;
 - La somma complessivamente maturata alla data del 31/12/2006, della su esposta tabella da erogarsi con la mensilità di aprile 2007;
- 3) Al personale che dovesse iniziare il rapporto in corso d'anno saranno riconosciuti corrispondenti dodicesimi della quota annua spettante. Le frazioni d'anno saranno

gli

Res BP BS. S.S. DS

[Signature]

TABELLA RIEPILOGATIVA DEL PREMIO DI RISULTATO

Novellini Spa

INTEGRATIVO AZIENDALE 2006 - 2010:

Durata 2006-2010

Parametri: 1) Presenza (P)
2) Profitto prima delle tasse (PPT)
3) Qualità (QT)
4) Fidelizzazione (F)

Anno:

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
P	0%	35%	30%	30%	30%
PPT	30%	35%	40%	40%	40%
QT	45%	30%	30%	30%	30%
F	25%	0%	0%	0%	0%

Valore:

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	870	950	1000	1.050	1.100

P =

PRESENZA

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	0	332,5	300	315	330
Giorni lavorativi		260	260	260	260
Euro / Giorno lavorato		1,28	1,15	1,21	1,26

Premio aggiuntivo 35 Euro / Lordi: ogni quadrimestre (30/4-31/8-31/12)

PPT =

**PROFITTO PRIMA
DELLE TASSE**

	2.006	2.007	2.008	2.009	2.010
Euro / Lordi	261	332,5	400	420	440
Se PPT > 0 < 1000000 = 50%	131	166	200	210	220
> 1000001 < 1.500.000 = 75%	196	249	300	315	330
> 1500001 < 2000000 = 100%	261	333	400	420	440
> 2000001 < 3000000 = 120%	313	399	480	504	528
> 3.000.001 = 150%	392	499	600	630	660

computate per dodicesimi computandosi, come mese intero, le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni;

4) L'erogazione sarà riconosciuta a tutti coloro che, trovandosi nelle su esposte condizioni saranno ancora in forza alla data del 15 aprile dell'anno successivo all'anno cui si riferisce la Fidelizzazione.

- Il premio aziendale recepisce ed attua le logiche ed i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" del 23/7/1993 sottoscritto dalle parti sociali.
- Il premio aziendale qui determinato non potrà, per il futuro, essere in nessun caso invocato, anche in maniera parziale, come condizione di miglior favore acquisita o quale base, anche ridotta, per il prossimo integrativo aziendale.
- Le parti hanno inteso definire l'importo del premio aziendale in senso onnicomprensivo ciò in quanto, in sede di quantificazione, si è tenuto conto d'ogni incidenza. Pertanto, il premio aziendale, non inciderà su altri istituti contrattuali o di legge, diretti e indiretti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 402/96.
- Alla R.S.U., entro il mese d'aprile di ciascun anno, sarà consegnato il prospetto di calcolo e di prodotto del premio aziendale riferito ad ogni indicatore.
- Per il periodo di vigenza del presente contratto s'intendono compiute tutte le esigenze di carattere normativo ed economico.
- Una copia del presente accordo sarà depositata a norma e ai fini dell'art. 3 del DL 14 giugno 1996 n. 318, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996 n. 402, e dall'art. 2 della legge 135/97.

Res

BD
QB

B.S.

B.S.

DS

11) CRITERIO D'IMPUTAZIONE

Il Premio di Risultato così composto sarà erogato a tutti i lavoratori presenti nell'anno di riferimento ed ancora in forza alla data del 15 aprile dell'anno successivo all'anno di pertinenza; ciò in considerazione del fatto che prima di tale data, l'azienda non è in grado di formulare i parametri effettivamente realizzati. Ai lavoratori neo assunti durante l'anno di riferimento, il P.R. sarà commisurato ai dodicesimi di effettivo lavoro; agli assunti nella prima quindicina verrà considerato il mese intero. Ai lavoratori con contratto a tempo parziale l'importo del premio aziendale sarà commisurato in percentuale alle ore contrattualmente previste. Ai lavoratori in astensione facoltativa ed in aspettativa facoltativa, il P.R. non verrà riconosciuto per il periodo dei mesi di assenza, considerando mese intero la frazione di assenza pari o superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato valgono le stesse regole anzi descritte. Il premio di risultato verrà erogato con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo all'anno di riferimento. Anche per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione (ex interinali) valgono le regole anzi descritte.

12) VERIFICA

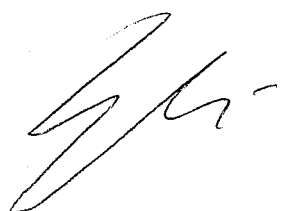
Le parti, in occasione dell'incontro annuale di cui al "Sistema d'informazione e di relazioni industriali", si riservano la possibilità, a fronte di importanti scostamenti rispetto ai criteri di calcolo originariamente stabiliti, di modificare il metodo che determina gli indicatori di riferimento di cui al punto 10. Diversamente, il meccanismo stabilito continuerà la sua applicazione per tutta la vigenza contrattuale.

13) DECORRENZA E DURATA

La durata del presente accordo sarà quinquennale con decorrenza dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2010, data in cui perderà valore applicativo.

La parte economica del presente accordo scadrà, in tutte le sue parti, il 31 dicembre 2010. La parte normativa avrà durata sino al momento in cui sarà sostituita o modificata da articoli d'analogo contenuto.

Il presente contratto, formato da numero 14 (quattordici) fogli, è stato letto, confermato e sottoscritto per approvazione. Lo stesso verrà depositato presso la Direzione provinciale del lavoro di Mantova e la Direzione Inps di Mantova.



CS

CS

CS

B.S.

B.S.

CS



Romanore di Borgoforte 29 marzo 2007

Per la Società

Marco Novellini

Giovanni Sponselli

Per le O.O.S.S.

FILCAMS-CGIL Caffini Fulvio

FISASCAT-CISL Grieco Daniele

Per le R.S.U.

1. Caccia Sandro

2. Battistini Doretta

3. Dalprà Stefania

4. Galli Giorgio

5. Easti Stefano

6. Battaini Alessandra

7. Pedroni Maura

8. Garbin Claudio

9. Bortesi Serena