## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

## LAINATE E FILIALI COMMERCIALI

Il giorno 24 Luglio 2013 presso la Sede di Lainate, si è raggiunto il seguente accordo in merito al Contratto Integrativo per le Sedi di Lainate e Filiali Commerciali di OM Carrelli Elevatori Spa tra la Direzione Aziendale, le RSU di Lainate e Filiali Piemonte, Lombardia, Toscana, Emilia e le OO.SS. territoriali FIM di Milano Enrico Vacca, Vicenza Carla Marcheluzzo e Torino Cristina Ternati e FIOM di Milano Alberto Larghi e Brianza Barbara Volpe:

### 1. COORDINAMENTO SINDACALE LAINATE E FILIALI OM

Le parti concordano sulla necessità di definire la composizione di un Coordinamento sindacale che rappresenti le RSU delle sedi di Lainate e Filiali. Entro e non oltre il 31/12/2013 le Parti si impegnano a concordare regole e modalità di costituzione, funzionamento e materie oggetto di trattazione dello stesso

### 2. RELAZIONI SINDACALI/SISTEMA DI INFORMAZIONE

Alle RSU locali di norma verranno date se seguenti informazioni:

- Lavoratori atipici e/o tutte le forme di contratto di lavoro intercorrenti tra OM e lavoratori che non rientrano nei contratti a tempo indeterminato.
- Organizzazione del lavoro
- Piano investimenti
- Formazione "finanziata" da enti pubblici e rivolta ai lavoratori per la quale la RSU potrà proporre categorie di lavoratori che abbiano le caratteristiche necessarie per potervi partecipare.
- Utilizzo piano Welfare per la parte relativa alla quota PDR.

### 3. MONTE ORE SINDACALE

Si conferma che il monte ore sindacale per i dipendenti di Lainate e Filiali sarà di 3 ore all'anno per ciascun dipendente.

### 4. OCCUPAZIONE

Le parti individuano nel rapporto di lavoro a Tempo Indeterminato la forma contrattuale di riferimento per l'Azienda.

Tuttavia, per soddisfare le esigenze derivanti dal mercato e per migliorare la competitività aziendale, si riconosce la necessità di ricorrere anche ad altre tipologie contrattuali quali il contratto a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a termine.

In tale contesto le Parti convengono sull'opportunità di definire un percorso di stabilizzazione dell'occupazione che preveda, previa verifica di criticità occupazionali, la graduale trasformazione dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in contratti a tempo indeterminato.
Nello specifico, si stabilisce quanto segue:

a. In caso di assunzioni a tempo indeterminato, a parità di competenze professionali, esperienze ed attitudini richieste, l'Azienda privilegerà i lavoratori che abbiano già intrattenuto con la medesima rapporti di lavoro a tempo determinato e/o mediante contratti di somministrazione.
b. Si conferma il "Credito Lavorativo", intendendo con tale dicitura la somma dei periodo diversi di attività a termine maturati e da maturare anche non continuativi;
c. si procederà all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori che abbiamo maturato, nella medesima posizione, un Credito Lavorativo secondo il criterio della maturazione di 26 mesi utili ai fini previdenziali (con contratti a tempo determinato o somministrazione) anche non continuativi e compresi nell'arco dei precedenti 36 mesi di calendario.

L'Azienda potrà procedere con proroghe in deroga al limite dei 26 mesi e secondo la normativa vigente, per ragioni tecniche organizzative e produttive, previo accordo con le R.S.U. locali.

Si conferma che le percentuali di utilizzo dei contratti a termine e di somministrazione non potranno superare complessivamente il 15% del totale dei dipendenti complessivamente per Lainate e Filiali.
Dal computo della percentuale su definita non saranno comprese le sostituzioni per periodi di maternità e/o congedo parentale.

Qualora l'Azienda dovesse procedere ad assunzioni con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato, costituiranno titolo preferenziale, a parità di competenze professionali, esperienze, attitudini e carichi familiari, eventuali precedenti rapporti di lavoro con l'Azienda stessa.

## 5. FERIE OPERAI

A parziale modifica rispetto alle previsioni del CCNL 20.01.2008, solo ed esclusivamente per la parte relativa alla maturazione di 1 gg di ferie aggiuntive per i lavoratori ex Disciplina Speciale parte Terza, le parti definiscono quanto segue:

| personale in forza e con anzianità aziendale al 31.12.2007 | Maturazione 1 giorno di ferie |
|---|---|
| Maggiore di 10 anni | 2013 |
| Da 5 a 9 anni compresi | 2014 |
| Da 1 a 5 anni compresi | 2015 |

## 6. PERMESSI E VISITE SPECIALISTICHE

Per l'intera durata del presente accordo integrativo ai tutti i dipendenti di OM Sedi di Lainate e Filiali Commerciali, vengono riconosciute 12 ore annue, anche frazionabili all'ora, per eventuali visite mediche specialistiche e/o esami diagnostici che non possano essere effettuati fuori dal normale orario di lavoro. I permessi dovranno essere previamente comunicati con il proprio responsabile e le visite dovranno essere comprovate da idonea giustificazione indicante gli orari di permanenza rilasciata direttamente dalle strutture mediche.

## 7. TRATTAMENTO ECONOMICO "MALATTIE BREVI"

Con decorrenza dagli eventi del mese successivo alla firma del presente accordo e per la durata dello stesso, nel caso di "Malattie Brevi" –assenze per malattia di durata non superiore a 5 gg, il trattamento economico sarà pari al 100% della retribuzione globale.

## 8. RECUPERI

Fermo restando quanto già previsto in Azienda e per coloro i quali non usufruiscono dell'orario flessibile in entrata ed in uscita, nell'ambito della singola sede, a fronte di effettiva necessità si procederà alla definizione di accordi specifici in materia di recupero di ritardi in ingresso.
Restano comunque ferme le normative attualmente in vigore del CCNL e la salvaguardia delle esigenze tecniche e organizzative aziendali.

## 9. ORARIO DI LAVORO

L'Azienda conferma l'attuale regime di orario di lavoro, caratterizzato da 40 ore settimanali, dal lunedì al venerdì.

Tuttavia si conferma che il perseguimento di un elevato livello di competitività e di efficienza richiedono l'adozione di adeguati livelli di flessibilità operativa, da ottenere anche attraverso nuovi modelli di organizzazione del lavoro e l'individuazione di articolazioni di orari lavorativi rispondenti alle necessità di utilizzo –nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro- delle risorse umane funzionale alla esigenze tecnico/commerciali, ai carichi di lavoro ed alla variabilità dei mercati.

Le parti confermano che, essendo previste esigenze di flessibilità derivanti dall'andamento del mercato e dalle conseguenti necessità tecnico/commerciali, potrà essere adottato, previo accordo con le singole RSU, per quanto riguarda le modalità di applicazione, un sistema di orario di lavoro flessibile nell'ambito di quanto previsto dal CCNL in termini di orario plurisettimanale e/o Banca ore.

Le parti confermano altresì che in relazione alle necessità tecnico/organizzative dell'attività, si concorda l'applicazione dell'istituto della reperibilità così come previsto dal CCNL in vigore, riconoscendo che nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

La misura delle indennità di reperibilità, in deroga e come condizione di miglior favore rispetto al CCNL, viene portata a Euro 1 per ogni ora di reperibilità per i periodi dal 1/8/2013 e fino al 31/12/2013 e di Euro 1,5 dal 1/1/2014 al 31/12/2015, senza costituire alcun tipo di precedente e/o diritto acquisito. Durante lo stesso periodo e senza costituire alcun tipo di precedente e/o diritto acquisito, per la reperibilità nelle giornate festive e domenica sarà erogato un ulteriore bonus di Euro 5 lordi.

A ciascun dipendente potrà essere richiesta la reperibilità per non più di 73 ore al mese ad eccezione di eventuali dipendenti che volontariamente siano disponibili per periodi superiori.

## 10. PIANO WELFARE

Si dà atto che l'Azienda, in base ad autonoma decisione, ha introdotto volontariamente un Piano Welfare aziendale per il periodo 01/09/2013 e fino al 31/12/2015, basato su (i) erogazioni liberali aventi finalità educativa, ricreativa, di assistenza sociale e sanitaria, come previste dall'art. 51, comma 2, lett. f) del DPR 917/86 (ii) alcune tipologia di benefit disciplinate dall'art. 51, comma 2, lett. f), e comma 3, del DPR 917/86. Stante il carattere volontario e delle predette erogazioni, le modalità di attuazione del Piano Welfare sono disciplinate dal relativo Regolamento (in Allegato: Piano Welfare OM STILL).

Altri benefit di carattere collettivo messi in passato a disposizione dei dipendenti o parte dei dipendenti di OM Lainate e Filiali, sono integrati e/o sostituiti nell'ambito dello stesso Piano Welfare.

## 11. PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato (di seguito PDR), sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti dall'azienda e misurati attraverso indicatori di incrementi di produttività, qualità, efficienza e competitività.
Il PDR s'intente quindi integralmente correlato ai risultati dell'azienda e la sua corresponsione avverrà in funzione dei livelli di raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Il PDR così strutturato risulta avere le caratteristiche previste dall'art. 26 del D.L. n98/2001 e dal DPCM 22 gennaio 2013.

a. IMPORTI Lordi

| | |
|---|---|
| 2013 – | Euro 1.650,00 |
| 2014 – | Euro 1.650,00 |
| 2015 – | Euro 1.650,00 |

b. EROGAZIONE

La Quota Anticipata sarà erogata secondo le seguenti tempistiche e modalità:

Euro 500: erogati con le competenze del mese di Giugno dell'anno di competenza; per il 2013, l'erogazione avverrà con le competenze del mese di Agosto.

Euro 500: erogati esclusivamente in natura, sotto forma di Benefit all'interno del Piano Welfare Aziendale dal mese di Ottobre. Tuttavia i dipendenti potranno, con espressa dichiarazione scritta, avvalersi del diritto di opt-out e ricevere un importo in denaro lordo equivalente. Tali richieste dovranno pervenire all'Azienda (Risorse Umane) entro e non oltre il 31 Luglio di ciascun anno per l'anno di competenza.
Per il 2013, tali richieste dovranno pervenire entro il 31 ottobre ed il dipendente avrà la facoltà di esprimere la propria scelta per tutto il triennio.

In caso di esercizio dell'opzione di opt-out, l'Azienda erogherà l'importo per il 2013 con le competenze del mese di Novembre e per il 2014 e 2015 con le competenze del mese di ottobre dell'anno di competenza.

L'erogazione di benefit è consentita solo ai dipendenti dell'Azienda (vedi punto d)

Saldo: in relazione ai risultati Aziendali, la Quota a Saldo sarà corrisposta nel mese di Aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

c. INDICATORI

L'importo del PDR da erogare ciascun anno sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati aziendali misurati per ciascun anno attraverso i seguenti indicatori:

| | |
|---|---|
| EBIT Normalizzato | 20% |
| NET SALES SALES & SERVICE | 50% |
| QUOTA DI MERCATO | 10% |
| UFCF | 20% |

Ogni indicatore concorrerà al raggiungimento degli obiettivi secondo le percentuali indicate.

Gli obiettivi per il 2013 gli obiettivi saranno i seguenti:

| | | |
|---|---|---|
| EBIT Normalizzato OM totale (K Euro) | 20% | 10.979 |
| NET SALES SALES & SERVICE (K Euro) | 50% | 155.187 |
| QUOTA DI MERCATO | 10% | 23.5% |
| UFCF OM totale (K Euro) | 20% | 27.324 |

Per gli anni successivi, gli obiettivi verranno definiti dalle parti entro il mese di marzo di ogni anno.

<u>Scala di raggiungimento</u>

Al raggiungimento del 60 % degli obiettivi si erogherà il 65% PDR
Al raggiungimento del 70 % degli obiettivi si erogherà il 80% PDR
Al raggiungimento del 80 % degli obiettivi si erogherà il 90% PDR
Al raggiungimento del 90 % degli obiettivi si erogherà il 95% PDR

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi si erogherà il 100% PDR

d. AVENTI DIRITTO

Tutti i dipendenti di OM Carrelli Elevatori SpA iscritti a libro matricola a Lainate o nelle Filiali Commerciali –ad eccezione dei cdd. Expatriates- in forza nel mese di erogazione della singola quota del PDR e che abbiano nell'anno di competenza concorso al raggiungimento dello stesso, ne avranno diritto per il n. di dodicesimi prestati. Il PDR sarà riproporzionato in caso di lavoro Part Time.

I lavoratori assunti a tempo determinato o in corso d'anno, riceveranno un pro-quota rispetto ai dodicesimi prestati se maggiori di 3 nel corso del periodo di riferimento. I periodi di lavoro superiori a 15 gg lavorativi saranno considerati "mese intero" al fine del presente calcolo.

Ai lavoratori che prestino attività presso OM Carrelli Elevatori SpA (Sedi di Lainate e Filiali) con contratto di somministrazione a tempo determinato, si applicano le stesse regole che per i lavoratori di cui al punto precedente ma verrà automaticamente applicata l'opzione di opt-out.

I dipendenti che cessino il rapporto di lavoro durante l'anno –inclusi i tempi determinati di cui sopra- percepiranno con le competenze di fine rapporto e proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nel periodo di riferimento –con le modalità sopra descritte-, un importo convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio di risultato consuntivato e già liquidato.

Resta inteso che gli importi erogati devono intendersi comprensivi dell'incidenza sugli istituti di legge e di contratto (inclusi quelli a liquidazione indiretta e differita), con la sola esclusione del TFR, e non concorrente a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

## 12. LAVORATORI SOMMINISTRATI A TEMPO DETERMINATO

Fatte salve tutte le verifiche legali, amministrative e fiscali, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori somministrati a tempo determinato, e pro-rata per i periodi effettivamente prestati se superiori o uguali a tre mesi nel corso dell'anno fiscale, a titolo di bonus al termine dell'incarico, i seguenti importi lordi:
2013, Euro 100 - solo per i lavoratori in forza al momento della firma del presente accordo.
2014, Euro 200 –
2015, Euro 200 –

## 13. DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dal 01/01/2013 salvo quanto diversamente previsto dall'accordo stesso, e durata fino al 31/12/2015 e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

**14. QUOTA CONTRATTO**

Le organizzazioni sindacali stipulanti FIM e FIOM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria pari a Euro 30 con delega in positivo e da destinare alle attività sindacali all'interno di Lainate e Filiali.

A tal fine, l'Azienda distribuirà nel mese di Ottobre 2013, un apposito modulo che consentirà al lavoratore di accettare con delega attiva la richiesta delle OO.SS.

OM Carrelli Elevatori SpA

RSU

OO.SS.

OM Carrelli Elevatori S.p.A.
Sede
Viale A. De Gasperi, 7
I-20020 Lainate (MI)
Tel.:+39 (02) 9 37 65-1
Fax:+39 (02) 9 37 65-450

Cap. Soc. Euro 21.550.000
Registro Imprese di Milano
C.F. 01296940214
REA di Milano 1351064
Part. I.V.A IT11543160151

Società soggetta a direzione e coordinamento di STILL GmbH