

## **IPOTESI DI ACCORDO**

Oggi 25 Luglio 2008, presso la sede dell'Associazione Industriali della Provincia di Reggio Emilia

LOMBARDINI S.R.L., con sede in Reggio Emilia, rappresentata dal dr. Claudio Galli, con la collaborazione della dr.ssa M.Cristina Re e del sig. Antonino Massari

e

i Rappresentanti Sindacali Unitari dello stabilimento di Pieve Modolena (RE), nelle persone dei sigg.ri Franco Ruffini, Annibale Viappiani, Clavio Baghi, Gabriele Ghidoni, Maria Dolores Niso, Raffaele Guarracino, Bruno Simioli, Franco Di Scala, Giuseppe Ciano, Riccardo Gunnella, Roberta Urlotti, Angela Marinuzzi, Massimiliano Oliviero, Littorio Ardolino, Cosimo Gira e Marco Magnani assistiti da FIM-CISL FIOM-CGIL e UILM-UIL di Reggio Emilia, presenti nelle persone dei sigg.ri Giovanni Caruso, Valerio Bondi e Jacopo Scialla,

Premesso il seguente scenario competitivo evidenziato dalla Direzione Aziendale:

Il rinnovo del Contratto Aziendale coincide con una fase estremamente complessa della congiuntura economica internazionale, caratterizzata da scarsa crescita o stagnazione in Europa e Giappone, rallentamento marcato dell'economia Nordamericana e conferma di tassi di crescita vicini alle due cifre per mercati emergenti quali Cina, India, Brasile, Russia, Sud Africa, Turchia che continuano a dare il contributo maggiore alla crescita mondiale.

In generale l'economia mondiale mostra segni di rallentamento, anche se il PIL mondiale, cresciuto oltre al 4% nel 2007, crescerà intorno al 4% sia quest'anno che nel 2009.

Gli Stati Uniti, anche grazie alla debolezza del Dollaro, mantengono buone performance economiche anche se la crescita del PIL è per la prima volta da molti anni in linea con quella dell'Area Euro. La crescita di produttività dell'economia nord americana è comunque costante, nettamente superiore a quella dell'area Euro ed in particolare superiore a quella italiana

L'Area Euro conferma uno scarto nella capacità di sviluppo a meno di 1/3 delle economie più dinamiche e oggi si sta accodando al rallentamento USA molto rapidamente.

Si presenta in leggera controtendenza solo la Germania che, grazie ad un pesante processo di ristrutturazione industriale, sta segnando un discreto risveglio (crescono l'export di beni ad alta tecnologia e gli investimenti); più stagnante la situazione della Francia.

Le fortissime tensioni sui prezzi delle materie prime (petrolio e suoi derivati, acciaio, rame, alluminio) e il rafforzamento dell'Euro verso tutte le valute, in particolare Yen e Dollaro, generano effetti negativi quali: riduzione delle capacità di esportazione e in ultima analisi della competitività delle produzioni europee maggior competitività, di converso, dei prodotti Americani e dell'estremo oriente, Giapponesi e Cinesi in particolare.

Spinta all'aumento generalizzato dei prezzi (spirale: inflazione → aumento tassi di interesse per contrastarla → conseguente rallentamento dell'economia)

Il recente ingresso di Lombardini Srl all'interno del Global Power Group del Gruppo Kohler, concluso a metà 2007, segna un passaggio di portata storica per l'Azienda. GPG diventa l'unico OEM (Original Equipment Manufacturer) a livello mondiale ad offrire una gamma completa di motori, a benzina e gasolio, sotto i 50 KW.

I primi effetti indotti dell'integrazione nel Gruppo Industriale Kohler confermano l'indirizzo strategico che pone come elemento centrale l'affermazione della leadership nel mercato dei motori diesel di piccola potenza per i settori automotive, agricoltura, industriale, elettrico e costruzioni. Elementi salienti sono:

- la potenziale crescita dei mercati di sbocco come effetto del potenziamento derivante dall'integrazione delle reti commerciali, di sinergie di prodotto, sia per l'ampliamento della gamma offerta (con la gamma completa Kohler a benzina) che come conseguimento di possibili aumenti di volume a seguito della fornitura di motori a gasolio come componenti di generatori; ad oggi, tuttavia, la scarsa competitività sui prezzi per la maggior parte della gamma resta un ostacolo rilevante;
- l'accelerazione del processo di consolidamento delle partnership strategiche con importanti OEM, che richiedono tuttavia sempre maggior qualità di prodotto, processo e servizio al Cliente e standard di eccellenza sul piano delle efficienze organizzative e delle risorse dedicate;
- la razionalizzazione della gamma prodotto che concentrerà la sfida sui due marchi principali, Kohler e Lombardini.
- l'orientamento più aggressivo verso i mercati emergenti, Cina e India in particolare.

L'articolazione dell'apparato produttivo-industriale Lombardini è sostanzialmente confermata e riconosce all'unità di Reggio Emilia la missione di centro delle attività di servizio strategiche per il Gruppo: Ricerca & Sviluppo, Vendite e Service, Marketing, Risorse Umane, Finanza e Controllo, Acquisti e ICT. Ciascuna delle Funzioni citate è impegnata in un processo di integrazione volto a cogliere sinergie e ottimizzazioni di processo e sistema che derivano dall'appartenenza al Gruppo Kohler.

Viene confermata inoltre la produzione dei motori policilindrici raffreddati ad aria e ad acqua come vocazione industriale di Reggio Emilia.

Le parti definiscono, a completamento dell'esame dello scenario industriale di sito, due ulteriori momenti di approfondimento:

entro il 2008 in merito a: piani previsionali per linea di prodotto  
investimenti produttivi a breve 2008 2009  
localizzazioni delle lavorazioni e delle gamme di prodotto  
individuazione delle criticità rispetto allo sviluppo e al turnover dei prodotti

Entro il 2009, è previsto poi un esame dei Piani di Sviluppo aziendali in termini di turnover e di sviluppo di prodotto, localizzazioni, sinergie produttive e mercati di sbocco alla luce dell'evoluzione dei Progetti Industriali Lombardini ed in relazione agli eventuali elementi di criticità.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

## **RELAZIONI INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE e INFORMAZIONE**

Le parti attraverso il confronto sindacale intendono qualificare il sistema delle relazioni industriali, al fine di favorire un confronto dialettico funzionale a sviluppare adeguati livelli di competitività dell'azienda. A tal proposito Le Parti condividono l'esigenza di favorire le condizioni per una strategia di sviluppo dell'impresa che confermi fra i suoi fondamenti la centralità e la qualità del lavoro, inteso come agente di valorizzazione e innovazione. Questo comporta scelte di investimento dell'organizzazione aziendale sul lavoratore, sulla qualità e motivazione nel lavoro e, parallelamente, disponibilità delle maestranze nell'esprimere il meglio di sé nell'organizzazione aziendale, in un ambiente efficiente, competitivo e pronto a recepire e produrre innovazione.

In questo ambito sono fissati con le RSU e le Organizzazioni Sindacali provinciali firmatarie due incontri annuali (il primo prevedibilmente nell'ultimo bimestre, il secondo entro il mese di Marzo o di pubblicazione del Bilancio) dedicati rispettivamente a:

- presentazione dei piani previsionali/budget per l'anno successivo (obiettivi di redditività, vendite, produzione e relativi riflessi occupazionali); valutazioni e stime sulle consuntivazioni produttive e di bilancio dell'anno in corso; localizzazioni produttive, turnover di prodotto a Reggio Emilia, sinergie produttive e di sistema all'interno del Gruppo; innovazione, politica industriale e di prodotto, mercato del lavoro e mobilità professionale (a tale proposito l'azienda fornirà alla Rsu una informativa standard annua sui livelli professionali per reparto;
- definizione degli obiettivi del PDR di cui allo specifico paragrafo successivo esame consuntivi (o pre-consuntivi) anno precedente.

Per quanto attiene l'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alla riorganizzazione produttiva secondo il metodo della cosiddetta "lean production", si darà luogo ad un incontro dedicato ad approfondire obiettivi strategici, linee guida e fasi di implementazione del progetto. In tale sede le Parti valuteranno l'eventuale riarticolazione del confronto generale in sede aziendale al fine di approfondire temi e problematiche emerse.

Inoltre l'azienda, fermo restando quanto previsto dalla contrattazione aziendale precedente, si impegna a fornire una informativa generale sui sistemi di assegnazione dei tempi standard adottati per le lavorazioni a ritmo vincolato

Dopo la sua pubblicazione, l'Azienda si impegna tempestivamente a consegnare copia del Bilancio alle R.S.U.

In sede aziendale con periodicità trimestrale la Direzione Aziendale incontrerà le RSU per l'informazione relativa ad andamento ordini e capacità produttiva; in quell'occasione fornirà ulteriori informazioni relativamente agli organici suddivisi per tipologie di contratti di lavoro, inclusi i rapporti in somministrazione; i dati includeranno i flussi in entrata e uscita. Nell'incontro immediatamente successivo alla pubblicazione del bilancio, la Direzione fornirà le relative valutazioni ed i commenti del caso.

La Direzione Aziendale, come previsto da accordi precedenti, conferma la disponibilità a fornire in maniera preventiva alle RSU tutte le informazioni, relativamente ad eventuali processi di decentramento produttivo e/o di semplice esternalizzazione, quando questo abbia direttamente impatto sui livelli occupazionali; resta comunque fermo il rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale e comunitaria in materia (legge 428/90, art.47) e successive modificazioni.

La Direzione Aziendale, per quanto concerne l'appalto in essere per il magazzino, fornirà alle RSU una informativa standard annuale circa le caratteristiche generali del Contratto di appalto, con particolare attenzione alla formazione-applicazione della normativa prevista in tema di sicurezza e ambiente, fermo restando quanto previsto dalla normativa di cui al Dlgs 81/2008 (DVR-DUVRI).

Si riafferma l'importanza del ruolo del CAE sia a livello di informazione che di consultazione sulle strategie industriali complessive. Nel corso del 2009 ne è prevista l'attivazione.

La Direzione Aziendale fornirà sintesi scritta, strettamente confidenziale e non divulgabile, sulle previsioni di produzione per classe di prodotto e sulla situazione dell'organico in tempo utile per un esame preventivo prima degli incontri periodici sopra richiamati.

## **FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO**

La formazione e l'addestramento delle Risorse Umane ad ogni livello ed in ogni settore (operai ed impiegati), in un contesto sempre più competitivo e globale, rappresenta un obiettivo di primaria importanza per poter competere ad elevati ed ambiziosi standard qualitativi nello sforzo corale di puntare a modelli di eccellenza.

Si conferma così la necessità di organizzare e realizzare i programmi definiti all'interno del Piano di Formazione annuale, rafforzando qualitativamente e quantitativamente gli interventi sia per gli operai che per gli impiegati, in coerenza con le competenze chiave da sviluppare, i gap formativi da colmare e le esigenze emergenti in un contesto nuovo e sempre più specialistico.

Si conferma che per realizzare le attività formative ed addestrative Lombardini, per la funzione significativa che riveste nel tessuto industriale ed economico locale, debba beneficiare dell'utilizzo delle diverse forme di cofinanziamento pubblico; anche in relazione alla recente costituzione dei Fondi professionali (Fondi Impresa) a cui l'Azienda ha aderito.

A tal proposito, l'azienda si impegna a presentare alle RSU, con congruo anticipo il programma formativo per il quale intende richiedere finanziamento, valutando, in tale occasione suggerimenti ed eventuali proposte, in linea con i fabbisogni aziendali.

Le Parti confermano l'obiettivo, nel corso della vigenza del presente contratto, di agevolare l'attività formativa al fine di incrementare l'attuale standard di 8 ore annue pro capite.

Le parti si impegnano a consolidare ed a rendere operativo il ruolo propositivo della Commissione Tecnica sulla Formazione (composta da 4 membri: 2 di parte aziendale e 2 espressi dalla RSU) che già opera da alcuni anni, valutandone le indicazioni e le eventuali proposte congiunte che potranno emergere fin dalla fase di progettazione formativa.

La Lombardini, entro il primo trimestre di ogni anno, si impegna a fissare un incontro con la Commissione Tecnica sulla Formazione al fine di presentare il consuntivo dell'

anno precedente e presentare i progetti di formazione per il nuovo anno, ricevendo dalla CTF eventuali proposte e valutandole.

Nell'arco di vigenza del presente accordo verrà effettuata, per ciascun percorso formativo articolato, - di norma funzionale all'acquisizione di competenze professionali riconoscibili e verificabili, ove possibile, attraverso anche una certificazione professionale - una valutazione dei risultati acquisiti.

## **MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE**

Le caratteristiche tecnologiche e di qualità delle produzioni realizzate da Lombardini, le sfide competitive giocate sempre più sulla qualità dei prodotti e sulla capacità di innovazione, sono tali da far ritenere fattori significativi la ricerca di una stabilità occupazionale e un contenimento dei fenomeni di turn-over che portano a considerare il rapporto a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento.

Qualora l'andamento delle esigenze produttive e organizzative determini la necessità di incremento, rimpiazzo dell'organico o ripristino delle tipologie contrattuali a termine, l'azienda, valorizzando competenze già acquisite, darà priorità nell'assunzione e nel ripristino delle tipologie a termine, tenendo conto dei seguenti fattori:

equivalenza di mansioni e professionalità;

lavoratori presenti in azienda con contratto a termine;

lavoratori presenti in azienda con rapporto di lavoro somministrato;

maggior anzianità di servizio prestata.

In coerenza con le linee guida definite dal precedente accordo aziendale, qui richiamate e confermate, la Direzione Aziendale e le RSU procederanno, con cadenza annuale, ad un esame delle eventuali stabilizzazioni effettuate e di quelle eventualmente possibili, anche in tempi anticipati rispetto a quelli fissati dalle Leggi e dalla contrattazione nazionale.

Si conferma, per i lavoratori con contratto di somministrazione che operino in attività che prevedono lo sbocco alla 3<sup>a</sup> categoria, che l'inquadramento ed il trattamento economico saranno non inferiori alla 3<sup>a</sup> categoria contrattuale.

## **INQUADRAMENTO**

Le parti concordano di prevedere 2 incontri annuali della Commissione inquadramento per verificare il funzionamento e l'applicazione dell'accordo aziendale del 10.12.2001 con particolare riferimento all'attuazione dei punti 1 e 2.

## **ORARIO DI LAVORO, TURNI E FLESSIBILITÀ**

Le parti riconfermano le normative del CCNL in vigore, in riferimento alla durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario.

### **Calendario e chiusure**

Entro il mese di marzo di ogni anno le Parti effettueranno uno specifico incontro per la definizione del calendario annuo delle chiusure per ferie collettive e per la determinazione del godimento collettivo di PAR distribuito nell'arco dell'anno, nei limiti previsti dal C.C.N.L.

In relazione a quest'ultima circostanza, per il collegamento diretto che riveste rispetto al conseguimento dei più alti standard di servizio alla clientela non sempre prevedibili con anticipo, la formale programmazione di PAR collettivi e orari "estivi" per i singoli

reparti potrà avvenire entro la fine del mese di maggio di ciascun anno nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione aziendale precedente (accordo az.le del 21 luglio 2004).

Entro Maggio 2009, anche in relazione all'attuazione di interventi atti a migliorare le condizioni ambientali nel periodo estivo all'interno dei reparti produttivi, si procederà alla eventuale revisione di quanto previsto dagli accordi aziendali in tema di fruizione della ROL ed orario estivo, concordando però sin d'ora che l'orario estivo ridotto per i normalisti operanti a ritmo vincolato (montaggio) si attuerà secondo regimi orari di 6 ore comprensive di 10 minuti di pausa retribuita a carattere collettivo –ore 11.00-11.10- da intendersi come riposizionamento della pausa di 15 minuti riconosciuta durante il normale orario di lavoro di 8 ore, senza che da questo derivi nocumento per l'attività produttiva e le quantità prodotte.

### **Flessibilità e orario plurisettimanale**

Si conferma quanto previsto in materia dai precedenti accordi aziendali

### **AMBIENTE E SICUREZZA**

Nell'ambito del comune obiettivo rivolto ad elevare gli standard in materia di igiene e sicurezza del lavoro, si confermano le logiche e le procedure a presidio del tema definite nel precedente accordo aziendale. L'Azienda conferma inoltre l'impegno a continuare a dare seguito ad azioni tese a migliorare gli ambienti e le condizioni di lavoro, attraverso un serio programma di investimenti che preveda il coinvolgimento dei RLS nella predisposizione e l'attuazione degli interventi da effettuarsi.

In particolare, in tema di informativa ai lavoratori, a carattere sperimentale e per la durata del presente accordo, viene prevista la possibilità che un'ora delle 10 annue di assemblea, definite dall'art. 20 legge 300/70, con regolamentazione di dettaglio stabilita dal CCNL vigente, sarà dedicata ai temi della sicurezza e dell'igiene ambientale con gestione congiunta, concordata ed esclusiva da parte delle figure che in azienda rivestono la funzione di RSPP e RLS.

Sempre per la durata del presente accordo e con rapporto di sinallagmaticità con quanto sopra convenuto, per analogo scopo rispetto a quello sopraindicato e gestione esclusiva, concordata e congiunta in capo ai soggetti soprarichiamati, l'azienda riconosce un'ora di assemblea retribuita aggiuntiva. Le parti convengono che detta modalità informativa possa assolvere a quanto previsto dall'art del CCNL in tema di "ambiente di lavoro-Igiene e sicurezza" per quanto attiene all'informazione semestrale periodica dei lavoratori, ferme restando le previsioni del CCNL in tema di informativa alle RLS.

Nel corso del secondo semestre 2008 è previsto un rafforzamento del presidio di Medicina del Lavoro, sia con maggior presenza in Azienda del Medico Competente che con l'adozione di strumenti diagnostici di supporto. Inoltre, al fine di garantire il pronto intervento in caso di incidenti o problematiche mediche urgenti, verrà attivata una convenzione con un Centro Medico o di Primo Soccorso.

È prevista inoltre la revisione completa del protocollo di accertamenti sanitari.

Per ciò che attiene le problematiche di stabilimento è previsto il seguente programma di interventi:

Entro l'anno 2008, avvio lavori di rifacimento servizi igienici area montaggio, unitamente agli interventi di manutenzione ordinaria dei servizi delle restanti parti produttive, inclusa area Ricambi; inoltre: righe gialle in azienda, fermo dei muletti negli orari di entrata/uscita dei lavoratori, rallentatori e strisce del parcheggio e dei passaggi pedonali;

Entro maggio 2009, interventi di miglioramento delle condizioni ambientali nel periodo estivo dell'area di produzione;

Entro il 2010, lavori di ristrutturazione degli spogliatoi donne, analisi ed interventi di miglioramento sugli impianti di aspirazione nel reparto lavorazioni Meccaniche ed in Sala Prova.

Le Parti convengono di assumere le idonee iniziative per il completamento degli interventi in essere, volti al miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro in Sala Prova con particolare attenzione ai temi ambientali e di igiene.

Inoltre, si conviene di sottoporre a monitoraggio la nebulizzazione degli oli in Sala macchine; in particolare nelle lavorazioni di rettifica con refrigerante ad olio integrale. L'esame di tali postazioni deve prevedere la verifica biennale di eventuale inalazione di particelle da parte degli operatori. Il risultato di tali verifiche sarà messo a disposizione degli RLS e fatto oggetto di analisi.

L'Azienda conferma la propria volontà circa la piena applicazione di ogni disposizione e/o intervento finalizzato all'igiene e alla sicurezza ambientale, con la massima cura nell'applicazione delle normative contenute nel DLGS 626/94 e successive modificazioni, pienamente operante in ogni singolo aspetto.

Si conferma, altresì, il coinvolgimento preventivo e attivo dei RLS ai quali sarà fornita ogni idonea informazione circa la ricognizione dei rischi, le misure da intraprendere per la prevenzione degli stessi, al fine di avere un contributo positivo per l'analisi delle condizioni ambientali.

## **DIRITTI INDIVIDUALI**

Durante le principali assemblee sindacali generali retribuite l'azienda, in collaborazione con la RSU, assicurerà la presenza di un interprete per i Lavoratori con handicap uditivo, sostenendo le spese necessarie per la sua presenza.

Le parti inoltre concordano che:

- Venga formalizzata la prassi in essere di riconoscimento fino a 2 ore di permesso retribuito per la durata di visite specialistiche, debitamente certificate.
- Esista la possibilità di richiedere l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro temporalmente circoscritte, compatibilmente con le esigenze aziendali, al fine di agevolare l'inserimento dei figli al nido o alla scuola materna. Tale regime di flessibilità (con recupero anche parziale delle ore non prestate) dovrà essere concordato tra la Direzione Aziendale e i soggetti interessati che potranno richiedere il supporto della RSU.
- Venga formalizzata una procedura di attestazione dell'avvenuta richiesta dei permessi individuali da specificarsi a livello aziendale, ferme restando le discipline generali a tale titolo previste dal CCNL.

### **Orari speciali impiegati**

Resta confermato l'impegno della Direzione Aziendale a verificare presso i diversi Enti ed Uffici la concessione di orari speciali fissi individuali a favore del personale impiegatizio richiedente.

L'impiegato/a nella richiesta, se lo ritiene, potrà avvalersi dell'ausilio di un RSU.

### **Indennità di turno notturno**

In ragione del valore oggettivo per l'azienda del lavoro notturno, si riconosce all'indennità per turno notturno, attualmente di €. 26,00 per ogni notte, una revisione alle seguenti scadenze:

da €. 26.00 a €. 28,00	1° gennaio 2009
da €. 28,00 a €. 30,00	1° gennaio 2011

### **Indennità turno manutenzione**

In ragione dei compiti e del ruolo ricoperto dal personale, si riconosce all'indennità turno manutenzione, attualmente di €. 21,00 per ogni sabato, una revisione alle seguenti scadenze:

da €. 21.00 a €. 26,00	1° gennaio 2009
da €. 26,00 a €. 31,00	1° gennaio 2011

### **Indennità di sala prova**

A tutto il personale appartenente alla Sala Prova, si riconosce all'indennità Sala Prova, attualmente di €. 0,40 orarie, una revisione alle seguenti scadenze:

da €. 0,40 orarie a €. 0,42 orarie	1° gennaio 2009
da €. 0,42 orarie a €. 0,44 orarie	1° gennaio 2010.

## **PREMIO DI RISULTATO**

A fare data dal 1° marzo 2008, coerentemente con quanto previsto dal C.C.N.L., viene concordato il Premio di Risultato nei termini che seguono:

### ● **Indici**

L'andamento degli indici che verranno definiti in seguito sarà monitorato nel periodo Gennaio - Dicembre di ogni anno, corrispondente con quello del bilancio d'esercizio.



● **Importi del Premio**

Gli importi lordi annui del Premio di risultato, che saranno erogati al raggiungimento del 100% degli obiettivi, sono i seguenti:

<b>ANNO</b>	<b>IMPORTO</b>
2008 (da riconoscere per 10/12)	€. 2.100,00
2009	€. 2.100,00
2010	€. 2.200,00
2011	€. 2.200,00
<b>Totale</b>	<b>€. 8.600,00</b>

Qualora l'obiettivo prefissato sia raggiunto solo parzialmente, il premio variabile sarà corrisposto proporzionalmente alla percentuale di obiettivo conseguita.

Resta inteso che gli importi predetti vanno riproporzionati al 4° livello secondo la scala parametrica in vigore nel precedente accordo aziendale.

Il Premio di Risultato è da considerarsi comprensivo dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e di contratto; tali somme non incidono altresì ai fini del calcolo del T.F.R..

● **Anticipazioni e conguagli**

A puro titolo di anticipazione sui risultati finali, verrà erogata, suddivisa in rate quadrimestrali una somma per ciascun anno pari alla seguente scala:

<b>ANNO FISCALE</b>	<b>IMPORTO</b>
2008	€. 875,00
2009	€. 945,00
2010	€. 990,00
2011	€. 990,00
<b>Totale</b>	<b>€. 3.800,00</b>

In corrispondenza del pagamento della retribuzione relativa al mese di luglio 2008, verrà erogata la quota di acconto comprensiva della differenza tra quanto "in via provvisoria" è stato corrisposto nell'Aprile 2008 a titolo di anticipo e quanto qui convenuto, come di seguito specificato:

- Aprile 2008 → 283,33
- Luglio 2008 → 300,00
- Novembre 2008 → 291,67

In funzione del ripristino della chiusura d'esercizio ad anno solare, dal 2009 si darà luogo ad una diversa articolazione temporale nell'erogazione degli anticipi:

- 1/3 Febbraio
- 1/3 Maggio
- 1/3 Settembre

Il conguaglio del P.D.R. sarà erogato, dedotte le anticipazioni, insieme alla mensilità di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, a seguito della verifica finale sui risultati degli indicatori.

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato in corso dell'anno di riferimento e presenti al momento delle erogazioni, sarà riconosciuta una quota del PDR, sia per le anticipazioni che per il saldo, proporzionale ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, intendendo per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dimessi prima della liquidazione del saldo verrà erogata a titolo di PDR, una somma calcolata sulla base dei risultati degli indicatori di Qualità e Produttività, relativi all'ultima verifica effettuata precedente la data di risoluzione del rapporto, dedotto l'acconto.

Detta somma verrà rapportata ai mesi di attività effettivamente prestata intendendosi come mese intero quello superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori assunti con contratti a termine che prestino attività per periodi consecutivi superiori ai 2 mesi nell'anno di riferimento e ai lavoratori in somministrazione che prestino attività per periodi consecutivi superiori ai 3 mesi nell'anno di riferimento verrà liquidato a titolo di PDR una somma calcolata avendo a base il 50% della quota massima erogabile prevista per l'anno di riferimento rapportata ai mesi di servizio prestati, intendendosi come mese intero quello superiore a 15 giorni.

Nulla sarà dovuto come PDR al personale che a qualsiasi titolo cessa il rapporto di lavoro durante o al termine del periodo di prova.

Al termine del periodo di vigenza del presente accordo 2008 - 2011, con decorrenza dal Gennaio 2012, verrà mantenuto stabilizzato quale prima quota sul futuro PDR un importo pari al 40% della media aritmetica delle somme erogate a titolo di PDR nel quadriennio 2008 - 2011, relativamente agli indici di Produttività e Qualità, fino ad un massimo di 45,00 euro

Detta somma, che sarà considerata parte del PDR in ogni fase del prossimo negoziato, verrà suddivisa ed erogata in quota mensile con effetti sugli istituti contrattuali e di legge con le seguenti modalità e a far tempo dalle sottoindicate scadenze:

- in forma anticipata € 15,00 dal 1 luglio 2010;
- la residua parte della somma maturata dal 1 gennaio 2012.

## **Costruzione degli indicatori**

### **QUALITA'**

Tale indicatore è costituito dal rapporto tra il costo della non qualità e il totale fatturato motori.

$$\text{QUALITÀ} = \frac{\text{Costo della non Qualità}}{\text{Totale Fatturato Motori}} \times 100$$

La voce "**Costo della non Qualità**" è costituita da:

#### **a) Costi di accertamento**

Costi di struttura per:

- accertamento qualità di processo (DQUAL, etc.)
- accertamento addetti DIPRO (ore di controllo di processo)

**b) Costi difettosità interna**

Costi di struttura: manodopera per riparazioni e ricollaudi

Costi materiali: valore perduto per scarti di lavorazione, rottamazione, lavorazioni errate.

**c) Costi difettosità esterna**

Costi di struttura per Assistenza Tecnica e costi degli interventi in garanzia

Per la determinazione del **Totale Fatturato Motori**, viene confermato il meccanismo di correzione delle variazioni del fatturato motori, che prevede la non considerazione dell'eccedente il 4% del fatturato stesso oltre il valore di Budget e, al contempo, l'inserimento di corrispondente quota di fatturato figurativo allorché questo scendesse oltre il -4% rispetto al budget (Es.: budget 100, consuntivo 105; fatturato al fine Indice Qualità=104; budget 100, consuntivo 95; fatturato al fine Indice Qualità=96). Dalle rilevazioni dell'indicatore saranno escluse le voci relative allo stabilimento di Rieti e contraddistinte dai codici: 441, 450, 451, 452 e 455 dei propri Centri di costo e dalle commesse di lavoro relative ai due stabilimenti.

**PRODUTTIVITA'**

All'attuale struttura dell'indicatore, al fine di aumentare la capacità di questo indice di cogliere gli effettivi andamenti aziendali e favorire il miglioramento, viene inserita la deduzione dal versato dei motori con difettosità a zero ore, confermato il meccanismo di congelamento degli andamenti degli organici degli Enti di staff e dedotta l'incidenza delle attività di supporto agli stabilimenti esteri.

Il nuovo indice è rappresentato dalla seguente formula:

**INDICE PRODUTTIVITA'**

**Componenti e Motori Prodotti al 31.12 X relativi Tempi Standard versati a Magazzino – Motori con difettosità a Zero Ore X relativi Tempi Standard**

---

**Ore azienda al 31.12 (Operai + Impiegati + CS + Quadri)\***

\* Le "ore azienda al 31/12 " sono determinate alla fine del mese di Gennaio di ogni anno e corrispondono alla somma del totale delle ore relative al personale impiegatizio appartenente agli Enti di staff: Risorse Umane, Finanza & Controllo, Vendite & Service, Sistemi Informativi, Ricerca & Sviluppo, Marketing (calcolate al 31 Gennaio di ogni anno in base agli organici di tali reparti alla stessa data e tenute fisse per tutto l'arco dell'anno) più le ore risultanti al 31/12 di ogni anno del restante personale di tutti gli altri Reparti.

In caso di ricorso alla CIG la quota Impiegati dell'indicatore verrà proporzionalmente adeguata.

Le ore di attività dedicate a stabilimenti esteri del Gruppo verranno scorporate dall'indice con procedimento analitico, condiviso dalle parti; per il 2008, ove quanto sopra non fosse attivabile, si manterrà la proporzione fra ore Operai e ore Impiegati definita a budget.

**REDDITIVITA'**

Tale indicatore è rappresentato dal rapporto tra Reddito Operativo e valore della produzione quali si desumono dal Conto Economico risultante a Bilancio.

Il Reddito operativo (EBIT) è rappresentato dalla differenza tra valori e costi della produzione, desumibile dal Conto Economico.

La formula sarà:

$$\text{REDDITIVITÀ} = \frac{\text{Reddito Operativo (EBIT)}}{\text{Valore Totale della Produzione}} \times 100$$

### ● Peso percentuale degli indicatori

Gli indicatori concordati tra le parti ed il relativo peso percentuale sono i seguenti:

PRODUTTIVITA': 45%  
QUALITA': 30%  
REDDITIVITA': 25%

### ● Obiettivi di miglioramento

Si conviene che gli obiettivi da predeterminare, relativi agli indici convenuti nel presente accordo, verranno concordati tra le Parti stipulanti di anno in anno, di norma entro il mese di Marzo. Le linee guida per gli obiettivi di miglioramento, parte integrante del piano strategico di sviluppo aziendale, qui di seguito sintetizzate, ne saranno il riferimento tendenziale.

- Incremento del tasso di produttività del 3% su base annua
- Riduzione di scarti e rilavorazione dell'8% in valore, su base annua
- Riduzione del 10% delle difettosità a zero ore, su base annua

Il confronto tra le Parti sarà avviato sulla base della consegna di una relazione della Direzione Aziendale riguardante i contenuti del budget previsionale e terrà conto del trend dei risultati degli indici conseguiti negli anni precedenti, dei programmi aziendali e delle azioni tecniche, formative e organizzative volte al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento per il nuovo esercizio.

In caso di variazioni significative, rispetto alle previsioni degli andamenti degli indici, su richiesta di una delle due Parti, sarà convocato uno specifico incontro per un esame della situazione creatasi e delle eventuali azioni correttive, anche riferite agli obiettivi.

Il punto massimo (premio uguale a 100) è coincidente con l'obiettivo concordato e il punto di partenza dell'indice (premio uguale a zero) è determinato da una riduzione dell'obiettivo pari al 7% per quanto concerne l'indicatore di qualità e pari al 5,5% per l'indicatore di Produttività.

Per quanto attiene l'indicatore di Redditività, il punto massimo (premio = 100) sarà coincidente con l'obiettivo concordato ed il punto di partenza dell'indice (premio = zero) sarà fissato a 3 punti sotto l'obiettivo.

*In caso di obiettivo di Budget inferiore al 3,0%, il punto di partenza base sarà pari a zero.*

Esempio: Produttività.

Punto di partenza (base da migliorare, PDR uguale a zero) = 30.52  
punto massimo, (PDR = 100%) = 32.30.

## ● Commissione Tecnica Bilaterale

La Commissione tecnica Bilaterale (C.T.B.) per il Premio di Risultato (P.D.R.) è composta da tre membri di parte aziendale e tre membri espressi dalla R.S.U.

La C.T.B. ha natura e funzione analitica riguardo alle ragioni che hanno determinato l'evoluzione delle dinamiche aziendali e che influenzano l'andamento degli indici del P.D.R.; informativa in relazione alle modalità con cui il personale è messo a conoscenza dei processi aziendali, del contenuto e dell'andamento periodico degli indici stessi; propositiva nel suggerire agli enti aziendali competenti ipotesi di soluzioni alle problematiche che emergono a livello di sistema produttivo in grado di condizionare la realizzazione degli obiettivi di miglioramento; partecipativa in relazione alla possibilità di individuare bilateralmente aggiustamenti, modifiche agli indici stessi che dovranno essere successivamente recepite ed approvate dalle parti stipulanti il presente Accordo.

Nello svolgimento delle sue attività la C.T.B., che si riunirà almeno sei volte per anno, avrà a disposizione i dati su base trimestrale. Per quanto concerne la difettosità interna ed esterna (primi 10 difetti/interventi) il dato sarà fornito su base almeno semestrale.

Potrà, se considerato necessario, anche se solo da una parte dei componenti la C.T.B., per ragioni ritenute di rilevante importanza rispetto alle sue finalità, convocare un incontro aggiuntivo invitando per l'audizione responsabili e/o tecnici aziendali al fine di svolgere ulteriori approfondimenti.

I membri della C.T.B. disporranno dei dati disaggregati di cui si discuterà negli incontri in anticipo rispetto alla data fissata per la riunione.

La C.T.B. entro il terzo mese dell'anno successivo a quello di riferimento consuntiverà i risultati del PDR.

Infine la C.T.B. avrà il compito di indicare, entro il secondo mese di ciascun anno di vigenza dell'Accordo Aziendale, per ciascun anno fiscale, gli obiettivi di miglioramento per l'anno stesso.

## ● Decontribuzione

Le parti nel concordare gli indici e gli obiettivi per il riconoscimento di salario variabile, ritengono che tale sistema sia coerente con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 23/07/93 e successive integrazioni e disposizioni legislative (incluso D.L. 27 maggio 2008, n. 93)

pertanto che le somme erogate a titolo di premio di risultato debbano beneficiare della decontribuzione di cui all'attuale e vigente legislazione

## ● Obiettivi per il 2008

Gli obiettivi che vengono convenuti in relazione ai singoli indicatori, sono definiti in allegato 1, parte integrante del presente accordo.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° marzo 2008 e scadrà il 31 Dicembre 2011

L'accordo è soggetto ad approvazione dell'Assemblea dei Lavoratori e del CdA

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Per le R.S.U.

Per FIM-FIOM-UILM

### **QUOTA CONTRATTO**

Completata la fase di rinnovo dell'accordo aziendale ed espletata la richiesta di iscrizione alle Organizzazioni Sindacali da parte delle RSU sarà richiesto ai Lavoratori non iscritti, in favore delle Parti sindacali firmatarie, una quota associativa straordinaria, da trattenersi con la prima mensilità utile di anticipo del PdR dell'anno 2009, pari a 70 Euro (parametrati al 4° livello), con il meccanismo della delega negativa (procedura informativa come da CCNL: informazione dal 9 Dicembre 2008 al 31 Gennaio 2009).

## ALLEGATO 1

### **PRODUTTIVITA':**

*Il premio sarà erogato all'interno della seguente fascia:*

*Punto di partenza (base da migliorare, PDR uguale a zero) = 29,90*

*punto massimo, (PDR = 100%) = 31,66*

*Target di Budget 3230 (totale dato base, che comprende l'obiettivo di miglioramento della difettosità a zero ore del 10%), base di partenza a meno 5.5%.*

### **QUALITA':**

*Il premio sarà erogato all'interno della seguente fascia:*

*Punto di partenza (base da migliorare, PDR uguale a zero) = 3,10;*

*punto massimo, (PDR = 100%) = 2,90.*

*Con decorrenza dal 2009 il punto di partenza sarà calcolato al 7% in meno del punto massimo*

### **REDDITIVITA':**

*Il premio sarà erogato all'interno della seguente fascia:*

*Punto di partenza (base da migliorare, PDR uguale a zero) = 0,43 (3 punti in meno del punto massimo);*

*punto massimo, (PDR = 100%) = 3,43.*