

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 13 dicembre 2006

tra

la Indesit Company S.p.A. rappresentata da:

Antonino Gambuzza, Gian Luca Grondona, Cristina Sales, Angelo Stango

e da una delegazione composta da:

Ernesto Alagia, Carmine Candeloro, Dario Chiappetta, Luca Citriniti, Loredana Corbino, Giuseppe Cozzolino, Alessia Lovecchio, Michele Galbiati, Mario Giovedì, Danilo Greco, Vincenzo Guadagnuolo Alessandro Pasquinelli, Andrea Rivosecchi, Pietro Stagno, Luciano Torselletti, Donata Zanon

assistita dalle Associazioni degli Industriali di Ancona, Ascoli, Caserta nelle persone di : Paolo Centofanti, Giuseppe Izzi, Lorenzo Chiello

e

la FIM – FIOM – UILM nazionali nelle persone di Luciano Falchi, Evaristo Agnelli, Maurizio Landini, Giuliano Giannetti, il coordinamento nazionale delle RSU e le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Ancona, Caserta, Bergamo, Torino, Ascoli e Treviso, rappresentate come risulta dalle sottoscrizioni,

è stata raggiunta la seguente intesa:

PREMESSA

Il settore degli elettrodomestici è sempre più caratterizzato da una forte pressione competitiva. In tale contesto la Indesit Company ha discusso con Fim, Fiom, Uilm ed il coordinamento delle RSU gli attuali indirizzi in tema di politica industriale, investimenti e ruolo degli stabilimenti ed ha illustrato la seguente strategia industriale:

RICERCA E SVILUPPO

L'azienda conferma la volontà di investire nell'innovazione dei prodotti e dei suoi processi al fine di garantire la competitività futura dell'azienda.

Ciò avverrà, in modo particolare in Italia, attraverso il rafforzamento delle funzioni di ricerca e sviluppo, l'introduzione di nuovi strumenti e metodologie che migliorino i processi di innovazione, ingenti investimenti in nuovi prodotti ed in iniziative pubblicitarie che valorizzino i suoi marchi. In particolare, nella logica del potenziamento delle funzioni di ricerca e sviluppo è stata istituita la nuova Direzione Innovazione e Tecnologie, con sede in Fabriano, avente il compito di studiare sia attraverso risorse interne che in collegamento con le università le più avanzate innovazioni in tema di prodotti e di materiali. Gli investimenti per il 2006 ammontano a circa 61 milioni di euro.

Inoltre, nel corso del 2007, l'azienda investirà, sempre nell'area di Fabriano, per costituire un centro di prototipizzazione virtuale.

STABILIMENTI ITALIANI.

Lo scenario competitivo che accomuna gli stabilimenti italiani è caratterizzato da un'erosione dei prezzi di vendita e da un'attesa dei livelli qualitativi da parte dei consumatori sempre più elevata.

La missione di ogni singolo stabilimento si impernia sui concetti di innovazione, investimento, competitività e flessibilità ed è finalizzata:

- a difendere l'erosione dei prezzi attraverso una continua offerta di nuovi prodotti ed il miglioramento di quelli attuali;
- a continuare a investire per sostenere lo sviluppo tecnologico dei nuovi prodotti ed il miglioramento di quelli attuali;
- a ricercare il miglioramento continuo e l'efficienza dei processi produttivi attraverso soluzioni tecniche e organizzative, l'accrescimento della qualità del lavoro tramite il coerente sviluppo professionale dei dipendenti, la tutela della condizione di lavoro e la sperimentazione di nuove modalità organizzative;
- a cogliere sempre di più le opportunità offerte dal mercato attraverso una maggiore flessibilità e capacità di rendere più rapida la risposta produttiva alle variazioni delle richieste commerciali.

Accanto a questi elementi comuni, ogni stabilimento oggi, si caratterizza per una missione specifica propria, dalla quale discendono poi piani operativi, decisioni organizzative, investimenti.

NONE

Lo stabilimento di None ha la missione di produrre un'ampia gamma di lavastoviglie 60 cm. libera installazione ed incasso, con contenuti di alto valore per il cliente e di qualità eccellente, come preparazione alla nuova piattaforma che verrà lanciata nel 2007. Gli investimenti previsti per il 2006 ammontano a circa sette milioni e mezzo di euro.

BREMBATE DI SOPRA

Lo stabilimento di Brembate di Sopra ha la missione di focalizzarsi sulla produzione di lavabiancheria a carica dall'alto cogliendo anche opportunità di lavabiancheria a carica frontale. Gli investimenti previsti nel 2006 ammontano a circa un milione e trecentomila euro.

REFRONTOLO

La missione dello stabilimento di Refrontolo è quella di produrre blocchi, piani di cottura saldati, cappe e accessori, produzioni connotate come speciali e destinate ad un mercato di nicchia e di altissima gamma ed effettuate su misura in base a indicazioni del cliente. Trattasi di prodotti caratterizzati da alto contenuto qualitativo ed estetico. Si confermano gli investimenti previsti nell'accordo del 5 luglio 2006.

POLO MELANO/ALBACINA

La missione del polo cottura Melano/Albacina è quella di produrre forni ad incasso, piani a gas, piani vetroceramica, cucine a piattaforma 60-70 cm. e a piattaforma 80/90 cm. ed i maxiforni. Tutti prodotti di gamma medio-alta, caratterizzati da alta tecnologia che puntano oltre che sulla qualità anche sull'estetica. Si confermano gli investimenti previsti nell'accordo del 29 giugno 2005.

COMUNANZA

La missione dello stabilimento di Comunanza è quella di garantire la massima flessibilità possibile rispetto alle richieste di mercato della lavabiancheria, producendo un'amplissima gamma di lavatrici a carica frontale, dalla standard alla lavasciuga, all'incasso, alla snella, alla Extensia (9 kg.), per finire con la nuova "Aqualtis". Inoltre, nell'ottica di affiancare alla caratteristica della flessibilità una maggiore competitività, è in via di completamento il processo di trasformazione del gruppo oscillante da inox a plastica. E' previsto il completamento della gamma "Aqualtis". Gli investimenti previsti nel 2006 ammontano a circa 12 milioni di euro.

POLO CARINARO/TEVEROLA

Carinaro ha la missione di produrre frigoriferi a piattaforma 55 cm. ad incasso, sia combinati che a doppia porta.

Teverola ha la missione di produrre lavabiancheria a carica frontale, in particolare la tipologia standard.

Gli investimenti previsti nel polo nel 2006 ammontano a circa quattro milioni e cinquecentomila euro.

INDOTTO. La politica della Indesit Company nei confronti dell'indotto si può riassumere principalmente in due direttive:

Selezione dei fornitori in base a solidità, performance e a quanto previsto dall'accordo quadro internazionale.

La Indesit Company, negli ultimi anni sta perseguendo un processo di selezione nell'ambito del proprio parco fornitori puntando principalmente su quelli in grado di supportarne la crescita garantendo gli standard richiesti sia in termini di solidità aziendale e finanziaria sia in termini di qualità, servizio, competitività e capacità di innovazione.

Tale processo sta determinando una crescita sempre più marcata del rapporto con tali fornitori.

Crescita dell'indotto in prossimità dei siti produttivi in base alle singole missioni.

La Indesit Company tende a far crescere l'indotto nelle vicinanze dei propri siti produttivi, principalmente dal punto di vista manageriale, al fine di ottimizzare i costi logistici e totali.

Ciò ha valenza anche per i siti produttivi all'estero. In tale contesto si incoraggiano i propri fornitori italiani ad avviare attività produttive in prossimità degli stabilimenti all'estero.

Su tali materie l'azienda nelle Commissioni previste dal presente accordo fornirà informazioni nel rispetto dell'Accordo Quadro Internazionale e del C.C.N.L.

In riferimento a quanto sopra definito, l'Azienda, pur nella consapevolezza dell'incertezza del settore, mira, anche con il presente accordo, a realizzare uno sviluppo industriale tendente a confermare la dimensione degli attuali assetti occupazionali.

Le Parti considerano quanto sopra parte integrante del presente accordo ed anche al fine di qualificare il confronto e i contenuti della contrattazione collettiva ad ogni livello, confermano la scelta di adottare il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento per coniugare il miglioramento della

condizione complessiva di lavoro dei lavoratori con la capacità competitiva dell'impresa.

Le parti, pertanto riconfermano il modello di relazioni industriali così articolato:

- a) Sistema informativo
- b) Sistema partecipativo
- c) Relazioni Industriali
- d) Sistema di flessibilità/orario/occupazione e tipologie contrattuali
- e) Elemento aggiuntivo
- f) Formazione/Organizzazione del lavoro/Inquadramento/Prestazione
- g) Diritti Sociali
- h) Ambiente di lavoro
- i) Sistema premiante/Premio di Risultato

A) SISTEMA INFORMATIVO

Materie di pertinenza del Comitato Aziendale Europeo

- materie economiche, industriali e sociali che per il loro carattere globale è utile che siano affrontate a tale livello, così come previsto dall'accordo istitutivo del Comitato Aziendale Europeo del luglio 1996;
- attuazione e andamento dell'Accordo Quadro Internazionale del 17 dicembre 2001.

Materie di pertinenza del livello nazionale

- scenario macroeconomico del settore;
- andamento dei mercati;
- prospettive del Gruppo;
- investimenti per linee di prodotto e per processo produttivo;
- innovazioni di prodotto e di processo;
- andamento e composizione dei livelli occupazionali;
- andamento del premio di risultato;
- salari di fatto – straordinario – orari di lavoro;
- informazioni sugli investimenti relativi alla formazione professionale e all'ambiente ed alla sicurezza;
- attuazione e andamento dell'Accordo Quadro Internazionale del 17 – 12 – 2001;
- volumi produttivi attesi e realizzati;
- fattori di competitività;
- Indotto.

Materie di pertinenza del livello di stabilimento

- prospettive del gruppo;
- prospettive dello stabilimento;
- investimenti di prodotto, di processo, di ambiente e sicurezza;
- andamento e composizione dei livelli occupazionali;
- dinamiche professionali;
- processi di esternalizzazione;
- dinamiche orari, applicazione della flessibilità prevista dall'attuale accordo, innovazioni nell'organizzazione del lavoro;
- andamento del premio di risultato;
- progetti formativi;
- volumi produttivi attesi e realizzati;
- fattori di competitività;
- Indotto.

A fronte di significative variazioni sulle tematiche su esposte si darà luogo ad un'informativa preventiva alle organizzazioni sindacali ed alle RSU.

Modalità e tempi dell'informativa.

- informativa nazionale: di norma entro il primo quadrimestre;
- informativa di stabilimento: di norma entro il mese di giugno.

Qualora si verificassero situazioni eccezionali, può essere richiesta, da una delle parti, un'incontro al di fuori dei tempi sopra definiti.

B) SISTEMA PARTECIPATIVO

Il sistema si basa sulla istituzione di organismi partecipativi a composizione mista con compiti informativi e/o propositivi.

Organismi nazionali:

- Commissione paritetica nazionale;
- Commissione nazionale per la formazione;
- Commissione nazionale per le pari opportunità.

Organismi territoriali:

- Commissione paritetica territoriale.

Organismi aziendali:

- Commissione aziendale paritetica;
- Commissione aziendale per l'ambiente e la sicurezza;
- Commissione aziendale per i servizi e la ristorazione.

I componenti di detti organismi nella loro attività dovranno operare coerentemente con i principi di partecipazione che ispirano il presente accordo.

Data la natura delle informazioni che verranno fornite, i componenti dei vari organismi partecipativi si impegnano alla riservatezza di cui all'art. 2105 del codice civile.

Per l'espletamento delle attività degli organismi aziendali i rappresentanti dei lavoratori fruiranno di permessi sindacali fino ad un massimo di 200 ore annue complessive per ogni unità produttiva.

Tale monte ore è omnicomprensivo di quanto previsto dalla normativa vigente.

In tali organismi confluiscono tutte le attività svolte dai comitati già in essere nelle varie realtà produttive.

Qualora le Commissioni aziendali siano attivate su richiesta della Direzione Aziendale, le relative ore di attività non sono da considerarsi a carico del monte ore annuo a disposizione di ciascuna unità produttiva.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La commissione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dell'azienda e da 6 rappresentanti sindacali di cui 3 responsabili nazionali di settore e 3 facenti parte delle organizzazioni territoriali di FIM – FIOM – UILM.

Tale commissione si riunirà normalmente trimestralmente con partecipazione non delegabile.

In tale sede verranno approfonditi i temi relativi all'andamento ed alle prospettive dell'Azienda, con particolare riguardo a:

- scelte strategiche del gruppo;
- evoluzione del mercato;
- funzionamento del sistema di partecipazione previsto dagli accordi di gruppo;
- verifica sull'andamento del sistema premiante;
- indotto.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA FORMAZIONE

La Commissione Paritetica Nazionale per la Formazione è composta da 3 rappresentanti dell'Azienda e da 3 responsabili nazionali delle Organizzazioni Sindacali FIM – FIOM – UILM.

Essa costituirà sede di conoscenza e di discussione del piano formativo aziendale.

Proporrà programmi formativi per i delegati sindacali e per i componenti delle commissioni aziendali. Fra questi verranno privilegiati confronti ed esperienze tra i diversi stabilimenti del gruppo.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE SULLE PARI OPPORTUNITA'

La Commissione Paritetica Nazionale sulle Pari Opportunità è composta da 3 rappresentanti dell'Azienda e da 3 rappresentanti di FIM – FIOM – UILM nominati dalle segreterie nazionali.

Tale Commissione si riunirà di norma trimestralmente con partecipazione non delegabile.

La Commissione avrà il compito di:

- analizzare i dati relativi alla presenza femminile nelle realtà del Gruppo al fine di prevenire possibili discriminazioni;
- proporre iniziative di informazione allo scopo di promuovere atteggiamenti coerenti con i principi ispiratori delle pari opportunità;
- individuare e proporre, di concerto con la Commissione nazionale per la Formazione di cui al presente accordo , esperienze formative finalizzate allo sviluppo professionale delle donne nell'organizzazione aziendale;
- proporre azioni positive conformi ai principi di cui all'art. 1 Legge 125/91;
- proporre la sperimentazione di sistemi di orario flessibile per il personale e di verifica dell'attuazione delle normative contrattuali e di legge sul par-time che consentano di coniugare le esigenze aziendali con quelle soggettive.

La Commissione, che inizierà a lavorare dal 1.1.2007, presenterà entro il 31.12.2007 delle proposte inerenti i punti di cui sopra.

COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE

La Commissione paritetica territoriale interverrà:

- sul contenzioso attinente il premio di risultato prima dell'attivazione della Commissione nazionale;
- sulle problematiche attinenti all'indotto;
- sui processi riorganizzativi.

Essa potrà essere attivata sia dalle RSU che dall'Azienda.

Sarà composta in misura paritetica da 6 rappresentanti di FIM - FIOM - UILM (di cui 3 componenti della segreteria territoriale e 3 delle RSU) e da 6 rappresentanti aziendali.

COMMISSIONE AZIENDALE PARITETICA

La Commissione si riunirà di norma con cadenza mensile ed è composta in misura paritetica da rappresentanti di FIM - FIOM - UILM e da rappresentanti aziendali, nel numero massimo complessivo di 12 componenti.

Nell'ambito di uno spirito partecipativo, presupposto essenziale per la funzionalità e lo sviluppo dell'operatività, la Commissione si confronta sulle seguenti tematiche:

- informazione da parte dell'Azienda sull'attività in essere in tema di miglioramento della qualità;
- linee guida seguite nello svolgimento del piano di miglioramento;
- andamento delle attività svolte;
- esame della partecipazione alle attività di cui sopra;
- fattori critici in tema di qualità e conseguente attività di intervento;
- analisi delle difettosità riscontrate sui prodotti;
- difettosità dei prodotti a livello dei singoli mercati e loro significato in termini di Marketing;
- analisi delle esigenze formative e della crescita professionale dei lavoratori in relazione alle problematiche affrontate in tema di qualità, produttività, redditività e organizzazione del lavoro;
- monitoraggio sull'andamento dei parametri, definiti dal presente accordo, che hanno ricadute salariali;
- analisi delle problematiche della produzione, ivi incluse quelle relative ai tempi e metodi, organizzazione del lavoro e orario di lavoro;
- eventuali effetti sulla produttività dei macroinvestimenti in macchinari direttamente sostitutivi dell'impiego di manodopera.

La commissione può richiedere ulteriori informazioni e può essere convocata da ambo le parti.

La commissione può istituire, tra i propri componenti o con l'ausilio di altri lavoratori della Indesit, gruppi di lavoro su argomenti specifici.

Dette commissioni avranno una durata predefinita e cesseranno alla scadenza del termine.

I componenti della Commissione sono tenuti alla riservatezza delle informazioni secondo quanto stabilito in materia dall'art. 2105 c.c.

COMMISSIONE AZIENDALE PER L'AMBIENTE E LA SICUREZZA

Fermo restando quanto disposto dal decreto legislativo n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, la Commissione aziendale per l'Ambiente e la Sicurezza sarà composta da 3 rappresentanti per l'Azienda e da 3 rappresentanti di FIM - FIOM – UILM, oltre ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nominati ai sensi del d.lgs. 626/94.

La Commissione Aziendale per l'Ambiente e la Sicurezza avrà le seguenti competenze:

- verificare con cadenza trimestrale, la natura degli eventi infortunistici e delle malattie professionali, la tipologia delle cause, il loro indice di frequenza e di gravità, individuando interventi idonei qualora se ne ravvisasse la necessità;
- programmare congiuntamente incontri di sensibilizzazione e/o formazione dei lavoratori sulle cautele da osservarsi a fronte di rischi generali o specifici collegati ad attività lavorative;
- verificare i risultati dell'utilizzo dei dispositivi di protezione sia a carattere individuale che collettivo esistenti all'interno delle singole unità;
- verificare in maniera sintetica l'applicazione del piano sanitario operante all'interno dell'Azienda nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza proprio di ogni lavoratore;
- proporre, prioritariamente per i componenti della Commissione l'effettuazione di corsi di formazione in materia di ambiente e sicurezza, secondo i programmi di volta in volta concordati;
- proporre indagini sull'ambiente di lavoro e la sicurezza degli stabilimenti ed accertamenti medico specialistici;

Si precisa che le ore utilizzate dalla Commissione, che vedono la partecipazione congiunta delle parti in materia di sicurezza sul lavoro, saranno a carico dell'Azienda.

COMMISSIONE AZIENDALE PER I SERVIZI DI RISTORAZIONE

La Commissione Aziendale per i servizi e la ristorazione espletterà una specifica attività di controllo nei locali cucina e loro pertinenze, allo scopo di segnalare alla Direzione di stabilimento eventuali suggerimenti e/o richieste.

La Commissione esaminerà il menù e, se del caso, in accordo con la Direzione Aziendale, proporrà variazioni nell'ambito delle compatibilità economiche.

I componenti della Commissione, autorizzati all'attività di controllo di cui sopra, dovranno essere muniti di idoneo certificato sanitario.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza trimestrale.

La Commissione è composta da un preposto aziendale e da 3 rappresentanti di FIM – FIOM – UILM.

In casi particolari potrà essere richiesto l'intervento di un rappresentante della società di ristorazione.

C) RELAZIONI INDUSTRIALI

COORDINAMENTO NAZIONALE FIM – FIOM – UILM DELLE RSU DI INDESIT COMPANY

Si ribadisce l'efficacia del coordinamento nazionale di gruppo delle RSU ed i componenti passano da 29 a 31.

Quanto sopra è dovuto alla partecipazione della RSU dello stabilimento di Refrontolo.

I segretari nazionali, al fine di un buon funzionamento di tale istituto, comunicheranno all'azienda alla firma del presente integrativo i nominativi facenti parte del coordinamento nazionale e successivamente, con congruo anticipo, comunicheranno sia eventuali variazioni dei facenti parte del coordinamento sia il giorno della riunione.

I componenti del coordinamento hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti pari a complessive 1180 ore annue.

D) SISTEMA DI FLESSIBILITA'

D1) ORARIO DI LAVORO

Le parti confermano il proprio impegno a ricercare sito per sito soluzioni utili a dare risposte efficaci a far fronte alla variabilità del mercato, utilizzando elementi di flessibilità contrattata che concili le esigenze dell'impresa e dei lavoratori.

Pertanto, al fine di aumentare la competitività dell'impresa e di salvaguardare e favorire il mantenimento e lo sviluppo occupazionale le parti concordano quanto segue:

- Si conferma il pacchetto di n. 7 giornate di flessibilità, con 6 ore effettivamente lavorate a fronte di 8 ore recuperate le cui modalità di attuazione verranno concordate a livello aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 5 D.G., sez. III, del vigente CCNL Metalmeccanici in materia di orario di lavoro plurisettimanale e pertanto la flessibilità negativa verrà recuperata nell'arco dell'anno, nella giornata di sabato o nell'arco della settimana;
 - . la flessibilità positiva effettuata nell'ultimo quadrimestre potrà essere recuperata, in via eccezionale, come flessibilità negativa nel primo quadrimestre dell'anno successivo;
 - . nel caso in cui si verificassero problematiche nell'attuazione di quanto sopra, verrà convocata la Commissione Territoriale e, in caso di mancata risoluzione, la Commissione Nazionale.
- Banca ore: Fermo restando quanto previsto dall'attuale integrativo, a far data dal 1.1.2007 possono essere inserite in banca ore anche le prime 32.
- Part-time: fermo restando l'impegno dell'azienda ad una completa applicazione di quanto previsto dal CCNL in tema di part time, l'Azienda si rende disponibile a ricercare nei singoli stabilimenti l'opportunità di estendere l'utilizzo dell'istituto del part-time previo confronto con le RSU al fine di definire idonee soluzioni tecnico produttive
- Implementazione di spettri generali di orario e sue modalità di attuazione, eventuali specifiche necessità degli stabilimenti di effettuare nel mese di agosto chiusure collettive per ferie inferiori alle tre settimane saranno concordate nelle sedi locali con la RSU e le strutture territoriali di FIM, FIOM e UILM. In ogni caso almeno tre settimane di ferie verranno fruito nel rispetto dei dispositivi di legge e di contratto nel periodo da giugno a settembre. Il calendario della fruizione delle ferie nel periodo da giugno a settembre sarà oggetto di

esame preventivo con la RSU di stabilimento entro e non oltre il mese di aprile.

- Lavoro straordinario 6° e 7° livello.

Premesso che tale fattispecie è regolamentata dal vigente CCNL, l'Azienda s'impegna a valorizzare la funzione direttiva propria di tali livelli.

In ogni caso l'azienda riconoscerà ai suddetti lavoratori una cifra mensile, aggiuntiva a ogni erogazione prevista dal CCNL per i 6° e 7° livelli, a titolo di riconoscimento minimo forfettizzato per le ore di lavoro prestate fuori del normale orario di lavoro, la somma omnicomprensiva di euro 70 lordi mensili non assorbibili.

Ai soli lavoratori già in forza tale somma sarà assorbita fino a concorrenza da eventuali superminimi individuali pari o superiori a 110 euro lordi mensili.

D2) OCCUPAZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le parti concordano nel ritenere il contratto a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento per l'Azienda.

In ogni caso, in considerazione della concreta esperienza realizzata in questi anni che ha consentito di assicurare una opportuna flessibilità con una maggiore competitività aziendale, si conferma la possibilità di ricorrere all'istituto dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione a termine.

In tale ambito le parti riconfermano il proprio interesse a proseguire nel processo di consolidamento dell'occupazione attraverso un confronto periodico sulle prospettive produttive, occupazionali e professionali all'interno delle singole realtà produttive.

Pertanto l'Azienda procederà nel corso del primo semestre di ogni anno ad una verifica, in ogni singolo stabilimento, con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente accordo su:

- a) andamento dei volumi e delle varie tipologie produttive che hanno determinato la necessità di ricorrere a contratti a tempo determinato e/o contratti somministrati;
- b) trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, della quota di lavoratori funzionale ai volumi ed alle tipologie produttive consolidate anche in relazione agli eventuali effetti derivanti da uscite di personale.

A parità di mansioni verranno consolidati i contratti di quei lavoratori che, nell'arco dei 36 mesi precedenti la verifica, si distinguono per i seguenti criteri:

- maturato complessivamente una maggiore anzianità aziendale;
- più rapporti di lavoro a termine, anche con contratto somministrato;
- periodi continuativi pari o superiori a 11 mesi.

In particolare le parti convengono inoltre che:

- a decorrere dal 1.1.2007, nell'eventualità in cui l'effettiva prestazione lavorativa raggiunga in sommatoria il periodo di 36 mesi (che verranno ridotti a 35 mesi dal 1.1.2008, a 30 mesi prorogabili fino a 34 mesi dal 1.1.2009) il rapporto di lavoro sarà trasformato a tempo indeterminato. In particolare per i lavoratori con contratto a termine o con contratto somministrato a termine, assunti per la prima volta nel 2006, la decorrenza del 1.1.2007 sarà anticipata all'1.1.2006;
- il limite di 36 mesi richiamato al periodo precedente si intende elevato transitoriamente fino a 48 mesi per i lavoratori in forza che, al momento della verifica di cui sopra, vantano

rapporti di lavoro a termine o somministrato iniziati antecedentemente al 31.12.2005 e con una sommatoria di periodi lavorativi superiori ad un anno (che vengono stimati in una quantità pari a circa 300 unità), al fine di consentire il graduale inserimento di tali lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Per questi lavoratori nei confronti dei quali tale processo non si sia esaurito entro il 31.12.2009, a decorrere dall'1.1.2010 rientreranno nelle tempistiche previste dal precedente paragrafo;

- per i lavoratori assunti con contratti a termine anteriormente al 31.12.2005 per periodi complessivi inferiori ad un anno ed attualmente non in forza, i periodi precedentemente lavorati saranno considerati utili al fine del raggiungimento delle tempistiche precedentemente richiamate.

L'azienda di norma in caso di assunzione con contratto a termine e con contratto di somministrazione a termine attingerà tra quelle lavoratrici/lavoratori che hanno già avuto precedenti rapporti di lavoro a termine con la Indesit Company. Ciò costituisce per le lavoratrici/lavoratori bacino di riferimento che in base all'anzianità lavorativa maturata riconosce loro diritto di precedenza nell'assunzione e permette di acquisire anzianità aziendale secondo le finalità previste dal presente articolo.

Inoltre, per un maggiore consolidamento occupazionale, si potrà procedere all'utilizzo dell'istituto del contratto part-time verticale a tempo indeterminato con durata non inferiore a 6 mesi. Questi lavoratori avranno la precedenza, qualora lo richiedano, nelle assunzioni full time.

Infine, agli effetti di quanto previsto dall'art.4 della disciplina generale sez. III in tema di mobilità professionale, verranno considerati i periodi lavorativi prestati con contratto a tempo determinato, anche part-time, nell'anno precedente all'assunzione a tempo indeterminato.

E) ELEMENTO AGGIUNTIVO

A decorrere dal 01.01.2007 verrà erogata a tutti i lavoratori una somma come “elemento aggiuntivo” di 30 euro lordi mensili per 13 mensilità senza incidenza sugli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tale somma a decorrere dal 1.1.2008 avrà incidenza su tutti gli istituti.

F) FORMAZIONE/ ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/ INQUADRAMENTO/ PRESTAZIONE

Le parti concordano sull'utilità di ricercare possibili nuove forme organizzative del lavoro capaci di migliorare la produttività, la qualità del lavoro e del prodotto anche attraverso la crescita professionale delle persone e la definizione d'idonei percorsi formativi.

Le parti altresì considerano utile una ricognizione delle attuali condizioni di lavoro propedeutica all'individuazione e predisposizione dei percorsi formativi sopra indicati.

In questo quadro le parti considerano possibile identificare nel corso del primo semestre di vigenza del presente accordo gli stabilimenti in cui poter sperimentare iniziative mirate al raggiungimento di una maggiore competitività attraverso una crescita della polivalenza e della polifunzionalità dei lavoratori che permetta un conseguente innalzamento della professionalità.

A tal fine si concorda di attivare un gruppo di lavoro paritetico che sempre entro il primo semestre 2007 avanzerà specifiche proposte di merito che saranno affrontate tra l'azienda e la RSU.

G) DIRITTI SOCIALI

Verrà attivato un gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale al fine di approfondire le tematiche relative alla assistenza sanitaria integrativa.

Quanto elaborato da tale gruppo entro il 30.06.08, sarà oggetto di confronto tra le parti al fine di rendere operative, previo accordo, le soluzioni individuate entro il periodo di vigenza del presente accordo.

H) AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda, nel ribadire la propria costante attenzione e la particolare sensibilità prestata ai problemi legati all'igiene e alla sicurezza nel lavoro, nonché all'impatto ambientale dei propri processi produttivi, riconferma la piena disponibilità a consultare preventivamente e tempestivamente su dette tematiche le RLS. In particolare viene evidenziato come, nel corso degli ultimi anni, siano intervenute costanti e importanti modifiche impiantistiche che hanno consentito, tramite l'utilizzo di processi a più avanzata tecnologia, un sostanziale miglioramento delle condizioni di sicurezza e dell'ambiente lavorativo.

Il raggiungimento di questi risultati è stato possibile sia grazie alle azioni di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sia grazie a interventi tecnici e organizzativi, tra i quali in particolare l'installazione di nuove linee di montaggio, ideate secondo le indicazioni previste dal D. Lgs. 626/94 e sue successive modifiche, nonché dal DPR 459/96, che hanno consentito di ridurre in maniera considerevole i rischi.

Le analisi fonometriche effettuate negli ambienti di lavoro hanno dimostrato come i livelli di esposizione professionale siano mediamente più bassi rispetto a quelli degli anni precedenti.

Per quanto riguarda il microclima degli ambienti di lavoro, le più recenti valutazioni hanno evidenziato un sensibile miglioramento degli standard qualitativi di benessere termo-igrometrico (raggiunti tramite interventi tecnici specifici) grazie all'installazione di nuovi forni di verniciatura e per i prossimi anni si continuerà ad effettuare ulteriori interventi volti ad ottenere un continuo miglioramento delle condizioni microclimatiche sia attraverso l'innovazione dei processi produttivi, sia mediante miglioramenti tecnici.

Quanto sopra con il coinvolgimento e contributo delle RLS nella valutazione degli specifici interventi tecnici atti a migliorare particolari condizioni di disagio che possano eventualmente emergere dalle indagini microclimatiche effettuate da enti tecnici specializzati nei vari siti produttivi.

In tale ottica le parti ricercheranno entro il mese di maggio del prossimo anno le priorità ambientali presenti in ciascun sito produttivo al fine di valutare ed adottare le possibili azioni da porsi in essere.

Infine l'impegno aziendale si concretizzerà con la realizzazione di un continuo miglioramento delle condizioni ambientali la cui efficienza sarà verificata con l'ottenimento della certificazione ISO 14001 nel 2007 di altri stabilimenti come già avvenuto per il sito di Albacina.

I) SISTEMA PREMIANTE – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nella continuità del processo iniziato con gli accordi pregressi (1993-1998-2003) e nella consapevolezza che il miglioramento della qualità, della produttività e della competitività dell'azienda, nonché il miglioramento delle condizioni di lavoro sono obiettivi irrinunciabili e conseguibili con la reciproca collaborazione, definiscono i parametri del Premio di Risultato (PdiR) ed i rispettivi valori economici riportati in cifra lorda come da allegato 1.

Il PdiR è correlato con un meccanismo di variabilità crescente all'andamento reddituale della Società ed al raggiungimento di obiettivi di qualità e di produttività dei singoli stabilimenti.

Il PdiR previsto dall'allegato 1 sarà condizionato al conseguimento del margine operativo (EBIT), come rilevabile dal conto economico del bilancio consolidato della Indesit Company certificato secondo le normative vigenti, di almeno 10 milioni di Euro.

Per quanto concerne il parametro della produttività, laddove si verifichi un raggiungimento solo parziale dell'obiettivo prefissato nei singoli anni, per il periodo di vigenza del presente accordo risultante dall'allegato 1, il premio verrà abbattuto in misura pari alla percentuale di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Nel caso di superamento degli obiettivi, il premio verrà riconosciuto in misura pari alla percentuale di superamento fino ad un massimo del 30%.

Per ogni anno di vigenza del presente accordo, al mantenimento dei risultati raggiunti nel 2005 in tema di produttività e qualità verrà erogata una cifra di euro 1696 lordi annui.

Specificamente all'anno 2006 verrà erogata una somma una tantum pari a euro 180 lordi.

Al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, le erogazioni delle quote derivanti dal parametro della produttività avverranno quadrimestralmente sotto forma di acconti pari al 90% dello stesso con le competenze del mese di aprile, agosto e dicembre, con successivo conguaglio nel mese di maggio dell'anno successivo.

Per la quota del premio legato al parametro della qualità l'erogazione del premio avverrà mensilmente per gli indicatori IMQ e RILAVORAZIONI mentre per l'indicatore EPQ avverrà annualmente. Per quanto concerne il

personale non appartenente agli stabilimenti l'erogazione del premio legato alla qualità avverrà annualmente sulla base degli indicatori di EPQ e IVP.

Infine, per quanto riguarda la quota del premio derivante dal parametro della redditività, l'erogazione avverrà in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno seguente a quello di riferimento, una volta verificati i bilanci della società.

A fronte di assunzioni nel corso dell'anno il PdiR verrà erogato in proporzione ai mesi di effettiva prestazione lavorativa, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

A fronte di dimissioni intervenute nel corso dell'anno, non verranno trattenuti gli anticipi del PdiR già erogati e per quanto riguarda il parametro della redditività, l'erogazione verrà effettuata pro-quota sulla base dei risultati dell'anno precedente.

Ai lavoratori a tempo determinato e ai lavoratori interinali (per il tramite della società interinale) verrà erogata la quota del PdiR relativa al parametro della produttività con peso pari al 40% su base quadrimestrale, in riferimento alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo relativo al quadrimestre considerato. Mentre il restante 60% al parametro della qualità verrà erogato mensilmente come da formula descritta nell'allegato 1, ma limitatamente agli indicatori di IMQ e RILAVORAZIONI.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il PdiR sarà erogato in misura proporzionale all'orario di lavoro effettuato.

In relazione alla particolare natura, il PdiR non fa parte della base di calcolo del TFR e non è computabile ai fini e per gli effetti di qualsiasi istituto contrattuale e di legge, diretto, indiretto e differito, avendo le parti voluto ricomprendere nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

Le OO.SS e le RSU si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali in materia, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavoro, budget, ecc) ricevute dall'Azienda durante le fasi di negoziazione e di monitoraggio del presente accordo aziendale.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo resta in vigore quanto previsto dall'accordo integrativo aziendale del 14.3.2003 che qui si intende richiamato.

L) INCIDENZA DELLE ASSENZE INDIVIDUALI SUL RISULTATO COLLETTIVO

La liquidazione del PdiR per una quota fino a 1756 euro lordi avverrà al raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato 1 e sulla scorta di un coefficiente di moltiplicazione determinato dalla presenza individuale sul posto di lavoro, rilevata nel corso dell'anno di riferimento, sulla base del meccanismo sotto riportato.

Per la determinazione della classe di assenteismo individuale saranno considerate esclusivamente le seguenti voci:

- carenze di malattia;
- malattia (esclusi i periodi di ricovero ospedaliero, i day-surgery, i day-hospital e conseguenti periodi di convalescenza e le patologie riguardanti il morbo di cooley, neoplasia ed emodialisi) .A tal fine il lavoratore fornirà all'Azienda le dovute informazioni che la medesima tratterà nel rispetto della legge vigente in materia di tutela della privacy

Classi di assenteismo	Coefficienti
0 - 0	115
0,01 - 2	110
2,01 - 3	105
3,01 - 5	100
5,01 - 7	90
7,01 - 10	80
10,01 - 15	70
maggiore di 15,01	60

Le giornate di flessibilità positiva richieste nell'ambito di quelle concordate, sono considerate orario di lavoro e pertanto contribuiscono alla determinazione dell'indice individuale di presenza.

M) DECORRENZA E DURATA

Premesso che a livello aziendale non potrà essere avanzata alcuna rivendicazione che abbia come conseguenza l'assunzione di ulteriori impegni ed oneri sugli argomenti negoziati rispetto a quelli previsti dalle parti nel presente accordo e salvo quanto previsto per gli istituti contrattuali derivanti dai precedenti contratti integrativi aziendali, il presente accordo avrà validità fino al 31.12.2009.

Copia del presente accordo verrà depositata a cura delle Associazioni degli Industriali presso le rispettive Direzioni Provinciali del Lavoro e presso le sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL, entro 30 giorni dalla data della sua sottoscrizione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.2 della legge 23.5.1997 n.135.

N) QUOTA DI SERVIZIO SINDACALE

L'Azienda aderisce alla richiesta formulata dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo di effettuare ai lavoratori non iscritti a FIM – FIOM – UILM una trattenuta per il servizio sindacale contrattuale di €25,00 euro da trattenere con le competenze del mese di giugno 2007.

I lavoratori non iscritti a FIM –FIOM – UILM che intendono aderire alla trattenuta, dovranno darne comunicazione scritta all'Azienda entro il 15-05-2007, con le modalità previste dal CCNL del 19 gennaio 2006 dell'industria metalmeccanica.

Le quote di servizio sindacale trattenute con le modalità di cui sopra verranno versate dall'Azienda sul conto corrente che le sarà successivamente comunicato dalle OO.SS. nazionali stipulanti il presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATO 1

Il premio di risultato sarà calcolato sulla base dell'andamento dei seguenti tre parametri: Redditività, Produttività e Qualità.

REDDITIVITA'

Ad esso sarà collegato una parte del premio pari al 30% del PdiR complessivo e sarà misurato a livello di gruppo.

Tale parametro è rappresentato dal margine operativo (EBIT) come rilevabile dal Conto Economico del bilancio consolidato della Indesit Company certificato secondo le normative vigenti.

La quota di PdiR legata alla redditività assumerà nel triennio 2007-2009 i seguenti valori lordi annui nominali

Redditività in milioni di Euro	Importo Euro lordi annui
160 – 170	130
171 – 180	180
181 - 190	230
191 - 200	280
201 - 210	330
211 - 220	380
221 - 230	433

PRODUTTIVITA'

Ad esso sarà collegato una parte del premio annuale pari al 25% del PdiR complessivo e sarà misurata a livello di singolo stabilimento.

Tale parametro è dato dal rapporto tra l'indice base (consuntivo al 31.12 2006) e l'indice degli anni successivi,

$$\text{Indice} = \frac{\text{Quantità livellate}}{\text{Ore effettive lavorate} - \text{ore lavorate per altri}}$$

Dove:

“Quantità livellate” sono le quantità prodotte, riferite ad unità convenzionali che le rendono omogenee.

“Ore effettive” sono le ore effettuate dai lavoratori denominati “diretti”, dagli “indiretti” e da quelli denominati “costi fissi”.

In occasione dell'inserimento di lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto interinale, le ore da questi sviluppate nella prima settimana di lavoro non verranno computate nell'ambito delle ore effettivamente lavorate.

La formula di cui sopra verrà depurata degli effetti conseguenti a macroinvestimenti (investimenti superiori a 50.000 Euro) in macchinari direttamente sostitutivi dell'impiego della manodopera.

Nel mese di gennaio di ogni anno, in ogni singolo stabilimento si incontreranno, la direzione Aziendale e le RSU per concordare gli strumenti atti a realizzare gli obiettivi prefissati dal presente accordo per l'anno in corso. Quanto concordato sarà oggetto di verifica di norma con cadenza trimestrale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo vengono qui di seguito elencate alcune voci a cui fare riferimento per determinare gli incrementi di produttività:

- Eliminazione fasi di processo per innovazione materiali;
- Eliminazione fasi di processo per innovazione tecnologica;
- Riduzione scarti per innovazione materiali;
- Riduzione scarti per innovazione tecnologica;
- Riduzione scarti per miglioramento attrezzature;
- Riduzione scarti per organizzazione;

- Riduzione scarti per riprogettazione dei componenti;
- Riduzione setup per standardizzazione;
- Riduzione setup per organizzazione;
- Riduzione setup per innovazione tecnologica;
- Riduzione setup per miglioramento attrezzature;
- Riduzione setup per aumento dei volumi;
- Riduzione setup per migliori sistemi di programmazione;
- Saturazione impianti per volume;
- Saturazione impianti per migliore disposizione pezzi;
- Saturazione impianti per organizzazione;
- Miglioramento Handling per organizzazione;
- Miglioramento Handling per layout;
- Miglioramento qualità lavorativa;
- Miglioramento continuità nel processo;
- Cambiamento di metodi;
- Recupero insaturazioni;
- Riduzione microfermate
- Miglioramento delle prestazioni;
- Riduzione dei tempi per cambi di lavorazioni;
- Interventi di manutenzione preventiva;
- Minore assenteismo;
- Incremento della flessibilità dell'organizzazione produttiva;
- Snellimento e semplificazione dei processi aziendali.

La quota del PdiR relativa alla produttività assumerà i seguenti valori lordi annui nominali:

Anno	Importo Euro lordi annui
2007	212
2008	275
2009	361

Inoltre con le competenze del mese di dicembre 2006 ai tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo verrà erogata una somma a copertura dell'anno 2006 una tantum di euro 180,00 lordi, proporzionata ai mesi in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1/1/2006-31/12/2006. Tale somma una tantum non fa parte della base di calcolo del TFR e non è computabile ai fini e per gli effetti di qualsiasi istituto contrattuale e di legge, diretto, indiretto e differito, avendo le parti voluto ricomprendere nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

In riferimento agli obiettivi di seguito indicati:

PRODUTTIVITA'				
Stabilimenti	Indice base 2006	2007	2008	2009
	%	%	%	%
Albacina	100	+ 2,5	+ 5	+ 8
Brembate	100	+ 3	+ 6	+ 9
Carinaro	100	+ 3,5	+ 5,5	+ 7
Comunanza	100	+ 3	+ 5,5	+ 8
Melano	100	+ 3	+ 5	+ 8
None	100	+ 2,5	+ 6	+ 9
Teverola	100	+ 3,5	+ 5,5	+ 7,5
Refrontolo	100	+ 3	+ 6	+ 9

Sempre in riferimento agli obiettivi sopra indicati per i lavoratori con contratto a tempo determinato o interinale (quest'ultimi attraverso la società interinale di appartenenza) si applicherà, in base a quanto stabilito nel capitolo "sistema premiante" la seguente tabella:

anno	importo Euro lordi annui
2007	340
2008	440
2009	578

QUALITA'

Ad esso sarà collegato una parte del premio annuale pari al 45% del PdiR complessivo e sarà misurato a livello di singolo stabilimento.

Tale parametro è dato dall'IMQ moltiplicato per un fattore correttivo costituito dalle riparazioni, cui viene poi sommato il parametro dell'EPQ.

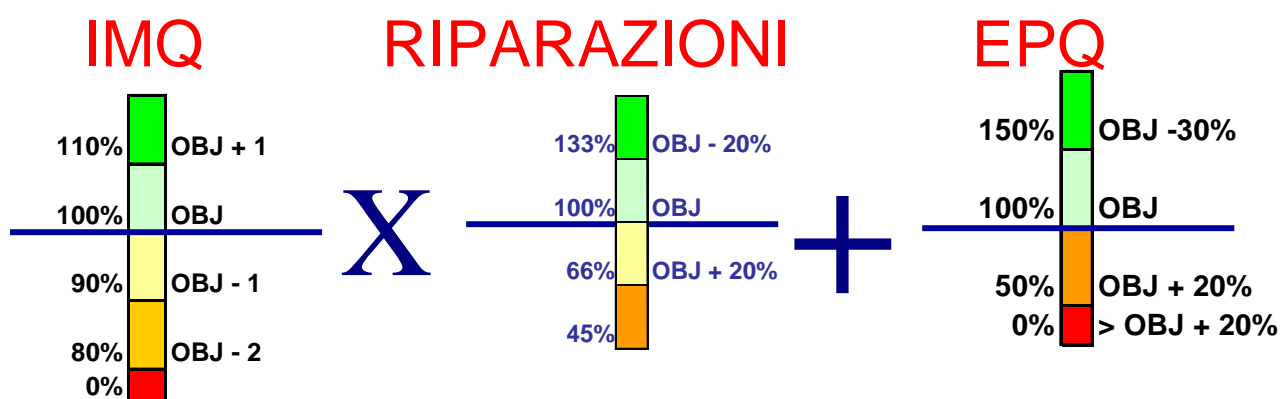
Il premio legato a IMQ e RIPARAZIONI avrà obiettivi ed erogazione mensili. L'ingresso al premio è in funzione del raggiungimento dell'IMQ.

Il fattore correttivo "riparazioni" interviene in positivo fino ad un massimo del 133% del valore dell'IMQ realizzato ed in negativo fino ad un minimo del 45%.

La parte di premio legata all'EPQ avrà obiettivi ed erogazione annuale.

Il premio viene ripartito tra i suddetti parametri con la seguente gradualità:

- anno 2007: IMQ x RIPARAZIONI 40%
EPQ 5%
- anno 2008: IMQ x RIPARAZIONI 38%
EPQ 7%
- anno 2009: IMQ x RIPARAZIONI 35%
EPQ 10%



$$\text{IMQ} = \frac{(\text{n. difetti primari} \times 10) + (\text{n. difetti secondari} \times 5)}{\text{n. prodotti controllati}} \times 100$$

% Riparazioni si riferisce alle riparazioni dei prodotti sulle linee di montaggio e si intende ogni lavorazione aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal ciclo di trasformazione.

Gli eventuali superi rispetto all'obiettivo mensile dell'IMQ, saranno accantonati ai soli fini di un eventuale utilizzo a compensazione di risultati mensili negativi, che non consentono l'accesso al premio, all'interno dello stesso quadrimestre.

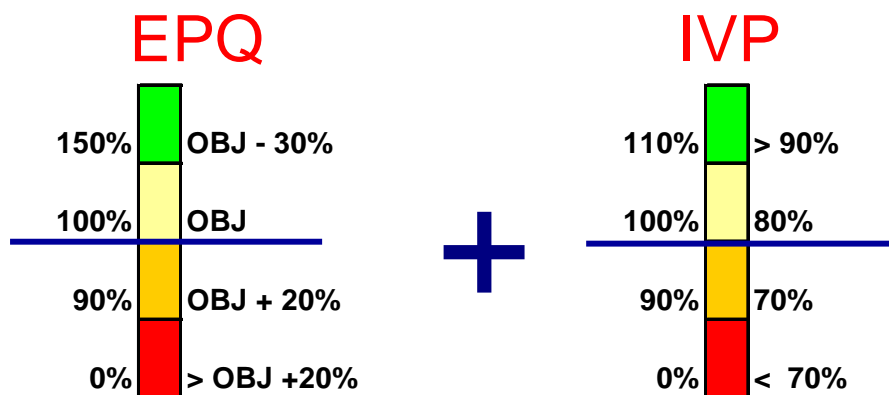
Nel caso in cui tali superi non dovessero essere sufficienti a coprire i risultati negativi di cui sopra saranno riattribuiti ai mesi di realizzazione per il calcolo della maggiorazione.

$$EPQ = \frac{\text{n. interventi in garanzia}}{\text{Quantità prodotte nel periodo di riferimento}}$$

Dati gli elementi di innovazione della formula, nel corso del mese di gennaio 2007 in ogni stabilimento si terrà una Commissione Aziendale Paritetica nella quale verranno illustrati i piani di azione ed anche per poter concordare ulteriori possibili strumenti volti al raggiungimento degli obiettivi di qualità. Sempre nell'ottica della corretta implementazione, l'andamento dei suddetti parametri verrà monitorato nel corso del primo semestre 2007 dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Per il personale non appartenente agli stabilimenti il premio avrà obiettivi ed erogazione annuale e sarà legato all'EPQ e all'IVP.

In particolare per il personale operante nelle direzioni tecniche di prodotto i suddetti parametri saranno legati al prodotto di riferimento; mentre per il rimanente personale si riferiranno all'EPQ e IVP di azienda.



Per quanto riguarda la metodologia di calcolo relativa all'EPQ si rimanda a quanto sopra riportato.

Indice di Valutazione Progetto IVP: è un indicatore sintetico che misura, parametrando un valore 100, per ogni progetto di sviluppo prodotto, il rispetto delle tempistiche secondo la procedura aziendale ed il livello qualitativo ed innovativo dello stesso.

EPQ ed IVP avranno rispettivamente un peso pari al 70% ed al 30% dell'importo del premio legato alla qualità.

Transitoriamente per i soli anni 2007 e 2008 troverà ancora parzialmente applicazione la quota di premio legata al risultato medio annuo di IMQ e RIPARAZIONI delle unità produttive. In particolare:

	IMQ x RIPARAZIONI (medio)	EPQ	IVP
Anno 2007	50%	40%	10%
Anno 2008	20%	60%	20%
Anno 2009		70%	30%

La quota del PdiR relativa alla qualità assumerà i seguenti valori lordi annui nominali:

Anno	Importo Euro lordi annui
2007	382
2008	495
2009	650

Sempre in riferimento ai seguenti obiettivi per i lavoratori con contratto a tempo determinato o interinale (quest'ultimi attraverso la società interinale di appartenenza) si applicherà, in base a quanto stabilito nel capitolo "sistema premiante" la seguente tabella:

anno	importo euro lordi annui
2007	510
2008	660
2009	867

ALLEGATO 2

Dichiarazione a verbale

Quanto previsto in via transitoria al punto D2) del presente accordo per i contratti a termine ed i contratti somministrati a termine iniziati prima del 31.12.2005, in considerazione del processo di ristrutturazione che ha interessato lo stabilimento di Melano, per quest'ultimo, allo stato, non sussistono le condizioni applicative.

ALLEGATO 3

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data odierna con la presente vi confermiamo che per quanto attiene al primo capoverso di pagina 35, coerentemente a quanto in atto presso gli altri stabilimenti del gruppo, nello stabilimento di Carinaro a far data dall'1/1/2007 il parametro relativo alle riparazioni verrà riferito al numero di difetti in rapporto ai frigoriferi prodotti.

Al fine di consentire un corretto processo di introduzione del nuovo parametro verrà adottato un periodo di monitoraggio di sei mesi con verifica dei risultati raggiunti da parte della Commissione paritetica di stabilimento, prevedendo l'entrata a regime definitiva dal 1° giugno 2007.