

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I LAVORATORI DEL GRUPPO ELECTROLUX ITALIA

A Treviso, il 16 gennaio 2007,

fra il Gruppo Electrolux Italia, costituito dalle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Home Products Italy S.p.A., Electrolux Professional S.p.A., Electrolux Zanussi Italia S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A., Electrolux International S.p.A. e Electrolux Floor Care Italia S.p.A. rappresentato da Giancarlo Basso, Vittorio Biagioni, Livio Callierotti, Cristina Croci, Gabriele Grilli, Marco Mondini, Piero Nespolo, Fabio Turra e Umberto Vena, con l'assistenza dell'Unione degli Industriali di Pordenone, rappresentata da Giuseppe Del Col, e dall'Unione degli Industriali di Treviso rappresentata da Gianpietro Breda;

e le Segreterie nazionali, regionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Antonio Aldrighetti, Maurizio Landini, Walter Sperotto, Paride Amanti, Lorenzo Ballerini, Bruno Bazzo, Alessandro Beccastrini, Franco Buran, Maurizio Cappellin, Cesare De Sanctis, Vittorio Ferri, Enrico Imolesi, Maurizio Marcon, Candido Omicciuolo, Piermario Perico, Cristiano Pizzo, Ivan Scottà, Claudio Valentini, Roberto Zaami, Rodolfo Zanieri in una con il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo Electrolux, rappresentato da Nicola Arena, Pierpaolo Barone, Maria Luisa Barzanti, Walter Biral, Massimo Buciol, Vincenza Calderone, Maria Pia Campana, Gennaro Casillo, Simonetta Chiarotto, Mario Colletti, Antonio Crapa, Roberto Curiale, Filippo Grieco, Claudio Guagni, Simona Luciani, Giovanni Madia, Bruno Magagnato, Pietro Mancino, Claudia Moga, Paola Morandin, Nicola Napoletano, Antonio Pagliaro, Rosanna Paolazzi, Cristina Pellicanò, Sandro Rui, Maurizio Rusticali, Gabriele Santarossa, Emanuele Spada, Flavia Valerio, Elena Vigutti, Walter Zoccolan,

è stata stipulata la presente ipotesi di contratto collettivo aziendale di lavoro, la quale sarà sottoposta alle convenute procedure di validazione.

PREAMBOLO

- I. Il 20 giugno 2005 e il 9 maggio 2006, in occasione degli Osservatori sugli andamenti congiunturali e lo sviluppo strategico relativi al posizionamento dei Business Sectors delle relative divisioni del Gruppo Electrolux, la Direzione aziendale ha fornito un'ampia illustrazione delle condizioni di mercato che caratterizzano i settori medesimi, così come delle inferenze sugli stabilimenti italiani.

- II. L'illustrazione dello scenario competitivo di riferimento ha evidenziato la radicale fase di cambiamento che caratterizza il settore delle apparecchiature per la collettività e soprattutto quello degli elettrodomestici. In particolare, sono emersi, quali principali drivers:
 - la progressiva razionalizzazione e internazionalizzazione dei canali di distribuzione, con la poderosa crescita dei grandi gruppi, a più elevato potere contrattuale nei confronti dei fornitori, a scapito dei grossisti e dei piccoli punti vendita locali;
 - la riduzione del c.d. 'time to market';
 - la crescente necessità di rispondere in tempi sempre più brevi alle richieste commerciali rispettando le tempistiche e i flussi delle medesime richieste coerentemente alla natura europea dei mercati di riferimento;
 - la fondamentale stagnazione dei mercati dell'Europa occidentale a fronte di una crescita di quelli dell'Europa orientale;
 - la crescente presenza di competitors provenienti da paesi a basso costo di produzione, caratterizzati da una particolare "aggressività" e da una spiccata capacità di risposta tempestiva al mercato;

- il consolidamento del fenomeno della crescita di segmenti di mercato a basso prezzo a scapito dei segmenti intermedi;
 - la drammatica diminuzione dei prezzi di vendita e il deterioramento del mix di prodotto;
 - la maggiore consapevolezza e attenzione da parte dei consumatori alla qualità del prodotto, al rapporto prestazioni / prezzo, alla professionalità e velocità dei servizi di assistenza tecnica, al design, alla compatibilità ambientale dei prodotti;
 - la conseguente necessità di competere sul versante dei costi e dei prezzi di vendita e al tempo stesso sul miglioramento degli standard qualitativi; nell'innovazione costante del processo e del prodotto; nella razionalizzazione dei flussi di acquisto al fine di individuare e attivare, a livello mondiale, i migliori canali di approvvigionamento;
 - la drammatica accelerazione dei flussi informativi e decisionali determinata a livello globale dalla informatizzazione e dalle nuove tecnologie.
- III. Per far fronte a ciò, il Gruppo Electrolux ha attivato un importante e radicale processo di cambiamento della cultura, dell'orientamento al prodotto, della struttura organizzativa e industriale e dei meccanismi operativi, anche attraverso una significativa operazione di allocazione e di sviluppo dei siti industriali nelle aree e nei mercati emergenti, al fine di progressivamente giungere alla completa integrazione internazionale delle risorse, delle capacità produttive e dei flussi decisionali e al tempo stesso determinare standard competitivi coerenti col contesto economico-industriale di riferimento, sia in termini di risposta al mercato, sia in termini di costi, sia in termini di innovazione di prodotto e di sviluppo del brand.

In conseguenza di tale processo, la competitività organizzativa, competenziale, progettuale e produttiva delle diverse unità di Electrolux è divenuta unità di misura e confronto a livello internazionale, fornendo quindi un obiettivo riferimento per le decisioni in termini di allocazioni, investimenti, attribuzioni di responsabilità e sviluppo di prodotto/processo, determinando inevitabilmente, e in prospettiva, un'ottimizzazione e una razionalizzazione degli assetti produttivi fondata sul grado di competitività dei loro prodotti, delle loro performance e sulla loro

capacità di assicurare standard di valore e di miglioramento in linea con i target del Gruppo.

Ciò presuppone, oltre ad azioni funzionali al conseguimento di significativi incrementi di efficienza e a una consistente riduzione dei costi industriali, anche una serie di iniziative quali:

- la riallocazione o il ridimensionamento di alcune realtà produttive dell'Europa occidentale;
- lo sviluppo di nuove realtà produttive in aree emergenti dell'Europa orientale e del Far East;
- la focalizzazione sull'innovazione di prodotto attraverso una consistente crescita degli investimenti per lo sviluppo di nuovi prodotti e tecnologie funzionali alla massima soddisfazione del cliente;
- la focalizzazione sui marchi a più alto valore aggiunto e in particolare su quello Electrolux attraverso una concentrazione degli investimenti per le campagne di supporto al brand;
- la focalizzazione su i segmenti di prodotto connotati da un'effettiva capacità di creare valore;
- la razionalizzazione e la concentrazione organizzativa dei flussi d'acquisto e la crescita del sourcing nei paesi a basso costo al fine di individuare e attivare, a livello mondiale, i migliori canali di approvvigionamento e ridurre l'impatto della crescita del costo dei materiali;
- la razionalizzazione e la creazione di sistemi manifatturieri omogenei in tutti i siti produttivi del Gruppo orientati alla lean manufacturing e alla massima efficienza.

IV. Tutto ciò premesso e alla luce del quadro menzionato, le parti si sono confrontate in merito ad alcune prime azioni per la revisione strategica e organizzativa delle linee di prodotto e delle realtà italiane del Gruppo Electrolux, funzionali al miglioramento della competitività del settore e alla predisposizione delle più opportune misure, anche attraverso ingenti investimenti, per fronteggiare l'inasprimento del panorama competitivo internazionale e la progressiva erosione della redditività (OPII).

A tale proposito, nel corso degli ultimi due anni, nelle realtà italiane del Professional e, per il settore dell'elettrodomestico, del freddo, della cottura e del lavaggio - il cui focus produttivo è storicamente concentrato su alti volumi e dunque su quelle fasce

di prodotto medio che stanno progressivamente perdendo capacità competitiva - sono state attivate le prime necessarie iniziative per il riallineamento della performance in termini di sviluppo, innovazione e standardizzazione del prodotto, di miglioramento della qualità, di elevazione degli standard di produttività, di efficienza e di flessibilità così come di ottimizzazione del processo in una prospettiva di incremento di valore e di riduzione dei costi industriali.

Tali iniziative, in un'ottica di sostegno e di rilancio della realtà industriale italiana del Gruppo Electrolux, sono state supportate da significativi investimenti sia di prodotto, sia di processo, funzionali a determinare le condizioni per migliorare gli standard competitivi in un contesto industriale internazionale che richiede una costante ottimizzazione degli assetti produttivi generali, anche in termini di focalizzazione su i relativi segmenti di prodotto, e quindi anche di quelli collocati in Italia e dei relativi assetti occupazionali.

Tutte le iniziative in questione sono state oggetto di un accurato e profondo confronto tra le parti, che in tale contesto hanno avuto modo di valutarne i presupposti industriali di riferimento, le finalità competitive, le condizioni prestantive e i livelli occupazionali, e sono state sino ad oggi realizzate mediante Accordi sottoscritti dalle r.s.u., dalle Segreterie territoriali e dalle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, così come previsto dal T.U. 21 luglio 1997.

In tali Accordi sono individuate le linee guida per il miglioramento della capacità competitiva, per la tutela delle condizioni prestantive, per la difesa attiva dei livelli occupazionali, le fondamentali caratteristiche delle missioni produttive dei siti e gli strumenti finanziari a sostegno delle misure implementate. In particolare, il Gruppo Electrolux si è impegnato a sostenere il rafforzamento dei siti italiani attualmente in essere attraverso una serie di investimenti, così come definiti negli accordi citati, che nel triennio 2006 – 2008 non saranno comunque inferiori a ottanta milioni di Euro.

- V. Le parti riconoscono quale elemento centrale per lo sviluppo di adeguate capacità competitive del sistema industriale italiano del Gruppo la promozione di un ambiente di lavoro che sviluppi capacità professionale, integrazione dinamica nel contesto

organizzativo e industriale di riferimento; e si confermano nella volontà di sostenere tale ambiente congiuntamente, in un'ottica di confronto e di rispetto delle regole a ogni livello e sulla scorta delle esperienze contrattuali sino a oggi maturate, anche attraverso progetti funzionali alla valorizzazione del lavoro come patrimonio collettivo di competenze, esperienze e 'intelligenze' da mantenere.

- VI. Le parti, avuto riguardo all'esame e alla valutazione degli sviluppi strategici e organizzativi del Gruppo Electrolux Italia, così come delle condizioni produttive e occupazionali e delle relative prospettive, e tenuto conto della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, hanno convenuto di stipulare il seguente contratto collettivo di lavoro di secondo livello.

Art. 1. Organizzazione e condizioni di lavoro

Le parti, in coerenza con la condivisa ricerca di una sempre maggiore efficienza/flessibilità ed efficacia produttiva associata al costante miglioramento delle condizioni di lavoro e della professionalità dei dipendenti, anche alla luce della introduzione nel Gruppo dei sistemi di produzione denominati Electrolux Manufacturing System (EMS) e Electrolux Production System (EPS) che a questi principi si ispirano, concordano, al fine di accrescere il livello di conoscenza delle tematiche in oggetto e quindi migliorare gli standard esistenti nonché l'efficacia del confronto, quanto segue:

- a) entro il mese di dicembre 2007, nell'ambito di ogni unità produttiva del Gruppo sarà completato e presentato alla r.s.u. e alle OO.SS.LL. provinciali il censimento delle posizioni di lavoro qualificabili come "ripetitive", secondo la terminologia tecnica in uso e la loro valutazione con l'indice sintetico OCRA. Detta valutazione, associata agli interventi formativi per i componenti delle commissioni congiunte E.Co.S. e Co.Te.Pa. che si rendessero necessari, consentirà l'eventuale attivazione delle azioni a carattere tecnico/organizzativo, ivi incluso l'eventuale ricorso a specifici investimenti, volte al miglioramento delle condizioni di lavoro all'interno degli stabilimenti;
- b) entro luglio 2008, in coerenza con le iniziative di standardizzazione presenti nell'EMS ed EPS, le postazioni di lavoro presenti sulle linee di assemblaggio saranno dotate di una scheda riportante informazioni sinteticamente descrittive le operazioni contenute nella fase di lavoro nonché delle eventuali attenzioni operative necessarie sia sotto il profilo della sicurezza, sia sotto quello della qualità del prodotto. Informazioni inerenti i livellamenti, comprensive del tempo di fase e saturazione, relative alle singole operazioni saranno inserite nella scheda o consultabili a livello di linea;
- c) nell'ambito della riaffermata validità della metrica del lavoro in uso presso il Gruppo, la cui base è costituita dagli accordi vigenti, e al fine di rafforzare il ruolo svolto dalle commissioni tecniche paritetiche così come

delineato dal T.U. 21 luglio 1997 attraverso una aggiornata conoscenza di quegli elementi tecnici e organizzativi volti al miglioramento delle condizioni di lavoro e delle ricadute prestativistiche connesse, le parti, a livello locale, potranno attivare sessioni formative, anche con l'eventuale partecipazione attiva di componenti la Commissione Speciale per il Lavoro, rivolte ai componenti delle commissioni Co.Te.Pa. e che avranno quale oggetto la comprensione degli elementi base dei tempi e metodi di lavoro, così come a suo tempo definiti nell'apposito manuale curato dalla Commissione Formazione Congiunta. Le modalità e i relativi trattamenti saranno in linea con la prassi aziendale;

- d) alla luce dell'introduzione dei sistemi EMS ed EPS e in coerenza con quanto previsto agli artt. 67, lett. b) e c) e 68 del T.U. cit., le parti affidano alla Commissione Speciale per il Lavoro l'incarico di acquisire le informazioni relative alle innovazioni organizzative introdotte, di valutarne le eventuali conseguenti ricadute e di proporre interventi migliorativi sia dal punto di vista organizzativo che professionale per il personale coinvolto. La Commissione Speciale per il Lavoro ne riferirà alle parti entro il mese di settembre 2007.

Art. 2. Contratti a tempo determinato

Le parti confermano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale forma comune di contratto e ritengono che il ricorso ad altre forme contrattuali sia prevalentemente funzionale alla necessità di gestione flessibile dell'attività produttiva.

In particolare, le parti convengono che rispondono a tale necessità le seguenti tipologie di contratto:

- a) a tempo determinato;
- b) di somministrazione a tempo determinato.

In relazione ai contratti a tempo determinato le parti concordano quanto segue:

- 1) alla luce dei fabbisogni storicamente registrati nelle aziende del Gruppo, nonché degli strumenti previsti dal presente Accordo in relazione all'articolazione flessibile dell'attività produttiva richiesta dal mercato, a livello di sito, a partire dal 1 giugno 2007, il ricorso a contratti a tempo determinato e a contratti di somministrazione a termine potrà raggiungere, al netto delle sostituzioni del personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, un valore complessivo non superiore al 16% dell'organico in forza a tempo indeterminato nel sito di riferimento;
- 2) le parti concordano, altresì, che il superamento temporaneo della percentuale indicata al precedente comma potrà essere realizzato, a seguito di un'intesa a livello locale, in relazione a specifiche e motivate esigenze aziendali.

DICHIARAZIONE A VERBALE: le parti, alla luce di quanto sopra e alla luce delle vigenti disposizioni legali in materia di contratto a termine, confermano l'abrogazione dell'art. 22 Accordo 6 dicembre 1997, nonché le disposizioni eventualmente contenute nelle intese a livello di sito in relazione all'oggetto del presente articolo.

Art. 3. Calendario di lavoro

In riferimento alle mutate caratteristiche della domanda commerciale e al fine di favorire una condivisa gestione delle tematiche connesse alla definizione del conseguente calendario lavorativo, le parti concordano che l'art. 2, 3° comma, T.U. 21 luglio 1997 è così sostituito:

<< In ciascuna unità produttiva, entro il mese di febbraio, le parti si incontrano per delineare le principali caratteristiche previsionali del calendario lavorativo dell'anno in corso, in coerenza con gli obiettivi e le esigenze acclamate in occasione delle riunioni di cui alla Parte II, Titolo I, Capo II. Tale incontro è, inoltre, funzionale al confronto, che dovrà concludersi entro il mese di marzo, per la definizione previsionale delle

collocazioni, durate e modalità di fruizione del periodo di ferie collettive estive.

Nel corso dell'anno, laddove si rendesse necessario e sulla base degli specifici e contingenti andamenti della richiesta commerciale, le parti si incontreranno per la definizione previsionale delle seguenti materie:

- a) i periodi di sospensione dell'attività produttiva con ricorso alle ferie collettive e ai p.a.r.;
- b) il monte ore di ferie e p.a.r. eventualmente destinato alla fruizione individuale;
- c) i periodi di intensificazione produttiva con ricorso al lavoro straordinario ovvero a misure alternative o integrative quali: assunzioni a tempo determinato, assunzioni a tempo parziale, flessibilità, ecc.;
- d) i periodi di sospensione dell'attività produttiva con ricorso all'intervento ordinario della cassa integrazione guadagni ovvero a misure alternative quali: p.a.r., ferie residue, smonetizzazione festività coincidenti con sabato non festivo o domenica. >>

Art. 4. Ferie

Al fine di consentire il miglioramento dei livelli di puntualità e precisione della risposta alla domanda commerciale e contestualmente di conciliare le esigenze dei lavoratori in relazione alla fruizione dei periodi di ferie, le parti condividono la necessità di individuare modalità di godimento del periodo di ferie estivo attraverso forme di gestione 'a scaglioni' o 'a scorrimento'.

Pertanto, a muovere dal 2007 e in via sperimentale per la validità del presente accordo, al fine di garantire il mantenimento della continuità produttiva (i.e.: "non chiusura") e la fruizione di non meno di tre settimane di ferie nell'arco temporale giugno-settembre, di cui almeno due a carattere collettivo nel corso dei mesi di luglio-agosto, le parti, a livello locale, così come previsto dall'art. 2, 3° comma, T.U. 21 luglio 1997 novellato dall'art. 3 del presente accordo, definiranno mediante intesa, entro e non oltre il mese di marzo, i periodi e le modalità di fruizione estiva delle ferie.

La terza settimana di ferie potrà essere fruita con modalità collettive o individuali e in quest'ultimo caso la percentuale di assenteismo specifico non potrà essere superiore al 13%.

Tale percentuale comprende coloro che si rendono disponibili a prestare la propria attività lavorativa nell'intero periodo di ferie continuative/collettive e che potranno fruire perciò di tre settimane continuative di ferie.

Nell'individuazione dei vari assetti le parti perseguiranno le più opportune soluzioni per garantire le compatibilità tecnico-organizzative, in particolare per quanto concerne il mix professionale presente.

A seguito dell'intesa raggiunta ai sensi del 2° comma del presente articolo e al fine di assicurare, durante l'intero periodo giugno-settembre, un gettito produttivo adeguato alle richieste commerciali, le parti convengono sin da ora che le eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato, per la sostituzione del personale in ferie, non rientrano in quanto stabilito all'art. 2 del presente Accordo.

DICHIARAZIONE A VERBALE: Le parti si confermano che, laddove non sia raggiunta una intesa a livello locale per la definizione dei periodi di fruizione delle ferie estive entro il 31 marzo, così come previsto dal presente articolo, rimangono impregiudicate le disposizioni di legge e del c.c.n.l. vigente.

Art. 5. Gestione della flessibilità

Le parti, anche alla luce di quanto esposto nel Preambolo del presente Accordo, confermano il proprio impegno a ricercare soluzioni utili ed efficienti affinché i singoli siti produttivi siano in grado di rispondere in maniera rapida e adeguata alle richieste commerciali. Pertanto, le parti, anche in un'ottica di conciliazione delle esigenze poste dalle dinamiche sociali e industriali, concordano a titolo sperimentale quanto segue:

- 1) qualora nel corso dell'esercizio si ravvisi la necessità di generare potenzialità produttive ulteriori rispetto a quelle in atto o di articolare in modo flessibile quelle previste, potranno essere concordate tra le parti a livello locale prestazioni collettive, anche per singola linea/reparto, a titolo di flessibilità ex art. 6 c.c.a.l. 10 novembre 2000 e/o a titolo di lavoro straordinario ex art. 8 D.S. Parte I, e art. 7, D.S. Parte III, c.c.n.l., complessivamente quantificabili in 64 ore pro-capite annue;
- 2) la tipologia contrattuale della prestazione nonché le modalità attuative, individuate sulla base di quanto previsto dal c.c.n.l. e dagli accordi aziendali, saranno definite tramite accordo, con le r.s.u. di stabilimento e le OO.SS.LL provinciali, da rendere efficace entro il termine massimo di cui all' art. 3, 1° comma, del T.U. 21 luglio 1997 ridotto ai 2/3 (i.e.: 10 gg di calendario), a far data dalla richiesta di esame formalmente avanzata dalla Direzione di sito alla r.s.u., contenente le quantità orarie in oggetto, i reparti interessati e il periodo di realizzazione;
- 3) qualora, nel corso del confronto negoziale di cui sopra, insorga controversia ovvero tale controversia non sia stata risolta entro i citati termini, ciascuna delle parti potrà richiedere l'attribuzione della medesima a livello di Gruppo, così come previsto dal T.U. cit.. La seconda istanza dovrà risolversi entro il termine massimo di cui all'art. 3, 2° comma, del T.U. cit. ridotto ai 2/3 (i.e.: 14 gg di calendario) dal termine/scadenza del confronto a livello locale;
- 4) ai lavoratori coinvolti nella realizzazione dei programmi di articolazione flessibile dell'attività produttiva, così come definiti negli specifici accordi raggiunti ai sensi e per gli effetti del presente articolo, sarà riconosciuto un "premio di flessibilità", comprensivo degli effetti su tutti gli istituti di natura legale e contrattuale, di Euro 2,00 lordi per ciascuna ora di prestazione aggiuntiva effettuata.

NOTA A VERBALE: Le parti confermano l'integrale riconducibilità del sistema di remunerazione speciale di cui al punto 4) alla operatività delle intese intervenute nell'ambito della procedura di cui al precedente punto 3).

NOTA A VERBALE: Le parti si confermano che l'istituto della flessibilità di cui all' art. 6 c.c.a.l. 10 novembre 2000 prevede la determinazione sia del periodo di superamento sia di quello di riduzione dell'orario contrattuale mentre il lavoro straordinario, rispondendo tipicamente a elevazioni congiunturali delle masse d'orario standard, prevede la sola determinazione del periodo di superamento dell'orario contrattuale.

DICHIARAZIONE A VERBALE: Le parti, tenuto conto del carattere sperimentale dei contenuti del presente articolo, concordano di mantenere un monitoraggio attivo delle esperienze attuative nei singoli siti anche al fine di pervenire a un giudizio di merito dettagliato ed esauriente.

Art. 6. Premio di risultato Boden 2006

L'importo annuo lordo di riferimento del premio di risultato Boden è elevato, per l'anno 2006, a Euro 899,00.

Con la retribuzione afferente al mese di febbraio 2007 sarà pagato un acconto aggiuntivo a quelli già erogati nel corso dell'anno 2006. Tale acconto sarà pari a Euro 100,00 lordi e sarà di competenza dell'anno 2006.

Avranno diritto all'acconto straordinario tutti i lavoratori in forza il 31 gennaio 2007 in proporzione al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Il conguaglio relativo all'importo di cui al 1° comma del presente articolo avverrà secondo quanto previsto dall'art. 13 c.c.a.l. 10 novembre 2000.

Art. 7. Elemento Distinto di Produttività (E.D.P.)

Viene istituita, a partire dal 1 febbraio 2007, la voce retributiva denominata "Elemento Distinto di Produttività", il cui importo sarà di Euro 78,00 lordi.

L'E.D.P. viene erogato a tutti i lavoratori con cadenza mensile, per 12 mensilità, in proporzione alle ore normali di servizio prestato e liquidato con le modalità proprie di ogni qualifica.

Sono equiparate al servizio prestato le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex artt. 29 e 32, D.g. Sez. 3°, c.c.n.l., permessi giornalieri per donatori di sangue e mensili per assistenza dei disabili.

Per le caratteristiche del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto e, ai sensi dell'art. 2120 del c.c., non concorre alla determinazione del t.f.r..

L'E.D.P. non entra a far parte della retribuzione globale di fatto ai fini dei relativi istituti contrattuali.

Art. 8. I Premi di Risultato: STB

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, D.g., Sez. 3a, c.c.n.l. vigente, convengono di istituire un premio di risultato legato al miglioramento delle prestazioni produttive di ciascuna unità e denominato STB.

Il premio verrà erogato, nelle modalità sotto regolate, in relazione ai risultati conseguiti in ciascuna unità in termini di tempestiva, efficiente e qualitativamente adeguata esecuzione dei volumi produttivi programmati in relazione all'andamento della domanda commerciale nel 2007 e nel 2008.

Il premio avrà il seguente importo annuo lordo di riferimento:

2007: Euro 1.034,00;

2008: Euro 1.174,00.

Il premio sarà pagato con la retribuzione afferente al mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà di competenza dell'anno di erogazione, salvo gli anticipi versati nell'anno precedente che resteranno di competenza di questo.

Mensilmente, durante l'anno di riferimento, saranno erogati ai lavoratori di cui al comma successivo acconti di Euro 69,00 lordi per il 2007 e di Euro 78,00 lordi per il 2008; il conguaglio finale, in dare o in avere, sarà effettuato alla scadenza di cui al comma precedente.

Avranno diritto agli acconti del premio tutti i lavoratori, in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento; e al conguaglio del premio stesso i soli lavoratori, con il medesimo criterio di proporzione al servizio, in forza alla data di riferimento per la sua erogazione (il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento).

Sono equiparate al servizio effettivo le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex articoli 29 e 32, 1° comma D.g. Sez. 3°, c.c.n.l., permessi giornalieri per donatori di sangue e mensili per assistenza dei disabili.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Nel caso di trasferimento infragruppo verificatosi in corso di mese, si conviene che il premio STB sia pagato in proporzione al servizio prestato nel mese di riferimento presso ciascuna delle unità.

Gli obiettivi dovranno tener conto, in ordine alla realizzazione delle quantità programmate, dei seguenti criteri:

- a) Produttività;
- b) Qualità;
- c) Risposta alla domanda commerciale;

ciascuno dei quali sarà articolato "a gradoni" al fine di garantire coerenza economica tra risultato produttivo e costo/efficacia dei fattori.

In particolare, il premio non maturerà, per la quota riferita a ciascuno dei criteri testé individuati, al di sotto del valore di soglia fissato, mentre, oltre tale livello, sarà direttamente proporzionale al risultato conseguito.

Esemplificazioni di metodo:

Dato un obiettivo N.R.F.T. di 89.000 p.p.m. (indice 100), cui corrisponde un importo teorico di premio STB di Euro 100,00, e un livello di soglia a 135.000 p.p.m. (indice 0), il premio corrisponderà a:

- per un valore di 100.500 p.p.m. (index 75), Euro 75,00;
- per un valore di 112.000 p.p.m. (index 50), Euro 50,00;
- per un valore di 123.500 p.p.m. (index 25), Euro 25,00.

Ogni controversia in ordine all'applicazione del metodo sarà risolta ex art. 71, 1° e 2° comma, T.U. 21 luglio 1997 dalla Commissione Speciale per il Lavoro entro 20 giorni dalla sua insorgenza.

Gli obiettivi, per gli anni 2007 e 2008, e i valori di soglia per ogni singola unità produttiva sono definiti e contenuti nell'allegato A al presente accordo di cui fa parte ad ogni titolo.

L'illustrazione degli obiettivi e delle azioni funzionali al loro raggiungimento si terrà a livello locale ogni anno entro il mese di febbraio.

Entro il mese di febbraio, altresì, a livello locale saranno definiti i pesi degli obiettivi medesimi. In ogni caso, il peso

di un singolo obiettivo non potrà essere inferiore al 10% del totale.

In caso di mancata definizione consensuale a livello di sito di quanto stabilito dal comma precedente si farà ricorso a quanto previsto all'art. 3, T.U. cit..

Al fine di garantire un costante presidio sull'andamento degli obiettivi del premio di risultato STB, a livello locale in sede di Co.Te.Pa., verrà effettuato il monitoraggio mensile degli andamenti degli obiettivi medesimi.

Sulla base dei risultati del monitoraggio di cui al precedente comma potranno essere attivate sessioni di confronto a livello locale anche al fine di individuare eventuali azioni correttive.

Alla luce delle innovazioni inerenti il sistema premiante, e in particolare degli indici-obiettivo concordati, e della sua coerenza coi sistemi produttivi EMS ed EPS, le parti, a livello nazionale, si incontreranno entro il mese di ottobre 2007 per una verifica sull'efficacia degli indici-obiettivo medesimi.

Art. 9. I Premi di Risultato: PRF

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, D.g. - Sez. 3a, c.c.n.l., convengono di istituire un premio di risultato legato alla redditività integrata dell'insieme dei siti industriali del Gruppo in Italia, denominato PRF.

Il premio sarà riferito, nelle forme infra regolate, ai risultati annuali di gestione del 2007 e del 2008.

Un acconto sarà liquidato con la retribuzione afferente al mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, parametrato al 70% del risultato atteso sulla base del pre-consuntivo economico dell'anno di riferimento, il saldo sarà pagato con la retribuzione afferente al successivo mese di luglio, e sarà di competenza dell'anno di erogazione.

Avranno diritto al premio i soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza alla fine del mese

di gennaio dell'anno di erogazione, e il premio sarà proporzionato al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Sono equiparate al servizio effettivo le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex art. 29 e 32, D.g. Sez. 3°, c.c.n.l., permessi giornalieri per donatori di sangue e mensili per assistenza dei disabili.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Il premio verrà pagato in relazione al risultato operativo (OP II) integrato di Gruppo, corrispondente alla media di quello dei singoli siti industriali, secondo la seguente articolazione :

(OP II int.)	(Euro lordi annui)
pari a 0	0,00
tra 0 e 1	105,00
tra 1 e 2	165,00
tra 2 e 3	230,00
tra 3 e 4	290,00
tra 4 e 5	355,00
tra 5 e 6	415,00
tra 6 e 7	525,00
tra 7 e 8	619,00
tra 8 e 9	750,00
tra 9 e 10	880,00
oltre 10	1.030,00

Per gli effetti di cui al presente articolo, il risultato operativo (OP II) integrato di sito, calcolato secondo i principi internazionali adottati dalla capogruppo AB Electrolux (Svezia), è dato dalla differenza tra:

- a) i ricavi netti di vendita di prodotti consolidati, e
- b) - i costi dei prodotti e dei servizi venduti consolidati;

- le spese di vendita, generali e amministrative consolidate;
 - gli accantonamenti per rischi e oneri al netto degli utilizzi;
 - gli ammortamenti basati sul valore storico con aliquote normali (di piano), tenendo conto della durata fisica e/o economica dei beni;
 - l'IRAP (come tale non qualificata imposta sul reddito);
- tenuto conto, in più o in meno,
- c) - delle differenze di cambio operative (non finanziarie),
- delle plusvalenze (minusvalenze) da alienazioni di cespiti di produzione.

Sono dunque esclusi dall'OP II integrato gli oneri e i proventi finanziari, le svalutazioni di partecipazioni in società estere, l'ammortamento dell'avviamento, le imposte sul reddito, l'utile/perdita di pertinenza di terzi.

Nel caso di acquisizione o dismissione di Società la cui rilevanza determini sostanziali mutamenti rispetto all'attuale assetto del Gruppo con significative ricadute sugli indici di riferimento settoriale del premio de quo, le parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione e le relative conseguenze.

Qualsivoglia controversia interpretativa in ordine all'applicazione e alla gestione di quanto sopra regolato (e.g. in ordine alla metodologia di attribuzione o di calcolo; ovvero in ordine alle coerenze dei presupposti classificatori di derivazione industriale, amministrativo-contabile, costistico, ecc.; ovvero ancora in ordine alla misurazione dell'impatto degli eventi straordinari e imprevedibili) sarà devoluta a un Collegio arbitrale, composto da due esperti, ciascuno nominato da una delle parti sociali, e da un presidente, nominato di comune accordo dalle parti sociali tra i professori ordinari di materie economiche e giuridiche. Il Collegio dovrà pronunziarsi, sulla base delle acquisizioni documentali e testimoniali disposte nella fase istruttoria (che deve concludersi entro 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di parte di avvio della procedura arbitrale),

entro 45 giorni dalla conclusione della ricordata fase istruttoria.

Art. 10. Periodi di prova, preavviso e recesso volontario anticipato

I premi di risultato STB e PRF, e la nuova voce E.D.P. regolati dal presente contratto non maturano per la durata del periodo di prova di cui agli artt. 2, D.S. – P. 1a, e 4, D.S. – P. 3a, c.c.n.l. e del periodo di preavviso di cui agli artt. 25, D.S. - P. 1a, e 19, D.S.- P. 3.a, c.c.n.l., nonchè per la durata del servizio di quei lavoratori assunti a tempo determinato e volontariamente dimessisi ante tempus.

Art. 11. Clausole speciali per i premi di risultato

Ai lavoratori delle Società Electrolux Zanussi Italia, Electrolux International, Electrolux Logistic e delle staff centrali della società Electrolux Home Products Italy il premio STB sarà erogato nella misura risultante dalla media degli stabilimenti EMA (Porcia + Susegana + Forlì + Firenze + Solaro + Maniago).

Ai lavoratori delle staff centrali Professional il premio STB sarà erogato nella misura risultante dalla media degli stabilimenti Professional (Vallenoncello e Villotta).

Ai lavoratori dipendenti delle Società Electrolux Italia e Electrolux Floor Care il premio STB sarà erogato nella misura risultante dalla media di tutti gli stabilimenti EMA e Professional.

Ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato verranno riconosciute le sole erogazioni a titolo di anticipo di cui all'art. 8 , comma 5° del presente accordo.

Art. 12. Premi di Risultato c.c.a.l. 10 novembre 2000

I premi di cui agli articoli 12, 13, 14 e 15 del c.c.a.l. 10 novembre 2000, cessano la loro efficacia a tutti gli effetti a far data dal 1 gennaio 2007, fatti salvi i conguagli relativi all'anno 2006.

In via transitoria, per il mese di gennaio 2007 verrà erogato un importo equivalente all'anticipo mensile del Prodef.

Per il mese di gennaio 2007 verrà erogato un importo lordo di Euro 51,64 (corrispondente all'anticipo mensile del Boden) a titolo di anticipo del Premio STB e verrà conguagliato con la retribuzione afferente al mese di luglio dell'anno 2008, in linea con quanto previsto dall'art. 8, 5° comma del presente accordo.

Art. 13. Long term leaves

Le parti concordano di confermare, per i lavoratori non comunitari a tempo indeterminato, l'istituto dei c.d. "congedi per l'unità familiare" (long term leaves), di cui all'Accordo 18 ottobre 1999 e 20 novembre 2002, articolandolo come segue:

- a) i "congedi per l'unità familiare" (long term leaves) consistono nella concessione di periodi continuativi di assenza dal lavoro fino ad un massimo di 50 giorni di calendario;
- b) i congedi per l'unità familiare possono essere concessi ai lavoratori non comunitari che ne hanno fatto formale richiesta durante i periodi di minore intensità lavorativa, individuati dalle direzioni delle unità produttive e comunicate alle OO.SS.LL. nelle relative sessioni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'azienda, e, comunque, non possono determinare, nello stesso periodo, una concentrazione superiore all'1% di assenteismo specifico. Laddove il numero delle richieste sia superiore al tetto indicato, a livello locale possono essere raggiunte delle intese che, sulla

base delle specifiche richieste effettuate nel sito e tenuta in debita considerazione le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'azienda, consentano di incrementare la percentuale in questione. In ogni caso, verrà data priorità a quelle provenienti da lavoratori che non hanno ancora goduto del congedo in questione e, comunque, in riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle richieste medesime;

- c) per la fruizione dei long term leaves i lavoratori interessati fanno uso, cumulativamente, della banca ore, delle ferie effettivamente maturate e non godute disponibili e dei permessi annui retribuiti per riduzioni di orario e in sostituzione delle festività abolite eventualmente disponibili;
- d) laddove i lavoratori interessati non riescano a coprire i long term leaves facendo ricorso alla banca ore, ferie e permessi retribuiti come sopra indicato, possono richiedere, nei primi sei anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato, e comunque non più di due volte nel corso di tale termine, un periodo di aspettativa non superiore ai quattro quinti della durata massima dei long term leaves, durante il quale non decorre retribuzione né si ha decorrenza dell'anzianità per nessun istituto;
- e) i lavoratori non comunitari interessati all'utilizzo dei long term leaves, per poter usufruire dell'utilizzo cumulativo della banca ore, ferie, permessi retribuiti e dell'eventuale aspettativa non retribuita, devono effettuare formale richiesta alle direzioni delle unità produttive con un anticipo di almeno 90 giorni di calendario.

Art. 14. Contratto di lavoro a tempo parziale

Le parti, nel condividere l'importanza del contratto a tempo parziale quale strumento funzionale alla conciliazione delle esigenze di flessibilità nell'articolazione della prestazione produttiva con quelle individuali, concordano di effettuare un apposita sessione di approfondimento, sulla scorta dell'istruttoria tecnica qualitativa e quantitativa da

svolgersi nelle sedi locali, entro il 31 dicembre 2007 al fine di definire organicamente le linee guida per il miglior utilizzo e ricorso all'istituto in questione.

Art. 15. Servizio di ristorazione

Le parti convengono che il prezzo del servizio di ristorazione aziendale pagato dal lavoratore sia incrementato:

- di Euro 0,10 a muovere dal 1. gennaio 2007;
- di ulteriori Euro 0,10, a muovere dal 1. gennaio 2008;

NOTA A VERBALE: Per le Società i cui lavoratori pagano un prezzo superiore a quello corrente nel Gruppo, gli incrementi di prezzo definiti nel presente articolo sono applicati sino a concorrenza.

Art. 16. Ne bis in idem

Fatto salvo quanto espressamente previsto nel presente contratto, è fatto divieto di richiedere o concedere, a qualsiasi titolo, incrementi economici collettivi, anche a livello territoriale o di unità, per tutta la durata del presente contratto.

Art. 17. Durata

Il presente contratto avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2008.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui all'art. 38, comma 2°, D.gen. – Sez. 3a, c.c.n.l. se non disdetto due mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r..

In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore finché non sia stato sostituito dal successivo contratto di secondo livello.

In ogni caso, al fine di garantire la continuità dell'applicazione dei premi di risultato in regime di

ultrattività, le parti convengono sin d'ora che gli obiettivi del premio di risultato STB sono incrementati di anno in anno in misura pari alla media degli incrementi previsti nel biennio precedente.

Per tutto quanto non modificato con il presente accordo, rimangono in vigore gli accordi precedenti.

ALLEGATO A

Legenda indicatori

A) Electrolux Major Appliances

- 1) La produttività è misurata dall'indicatore "Labour Productivity" (L.P.) quale rapporto tra il numero di apparecchiature prodotte e il numero delle ore retribuite di lavoratori diretti e indiretti per la produzione delle medesime apparecchiature.
- 2) La qualità della produzione è misurata dall'indicatore "No right first time" (N.R.F.T.) quale rapporto tra il numero di apparecchiature difettose/bloccate e il numero complessivo di apparecchiature prodotte per milione.
- 3) La risposta alla domanda commerciale è misurata dai seguenti indicatori:
 - a. "Delivery schedule achievement" (D.S.A.) quale rapporto tra il numero di apparecchiature pianificate meno il numero di apparecchiature non coincidenti a vario titolo con quelle pianificate rispetto al totale delle pianificate.
 - b. "Daily Supply Error" (D.S.E.) quale rapporto tra il numero di apparecchiature non vendute rispetto a quelle richieste dal mercato perché non presenti a stock.

B) Electrolux Professional

- 1) La produttività è misurata dall'indicatore "Labour Productivity" (L.P.) quale rapporto tra il numero di apparecchiature equivalenti prodotte al giorno e il numero delle ore retribuite di lavoratori diretti e indiretti per la produzione delle medesime apparecchiature.

- 2) La qualità della produzione è misurata dai seguenti indicatori:
 - a. "First Time Through" (F.T.T.) quale rapporto percentuale tra il numero di apparecchiature prodotte con un solo attraversamento di linea senza difetti (i.e. non rilavorate/riparate) e il numero complessivo di apparecchiature prodotte;
 - b. "Service Call Rate" (S.C.R.) quale rapporto percentuale tra le chiamate per assistenza tecnica in utenza nel primo anno di utilizzo dei prodotti e il numero di apparecchiature vendute sui mercati Italia e Svezia.

- 3) La risposta alla domanda commerciale è misurata dai seguenti indicatori:
 - a. "Weekly Delay" quale rapporto percentuale tra le apparecchiature non versate a magazzino rispetto a quelle attese/pianificate in base ai piani settimanali;
 - b. "Livello codici A" quale livello minimo di disponibilità di apparecchiature con codici di prodotto di classe A.

C) SPARE PARTS

- 1) La produttività è il rapporto tra la somma delle linee d'ordine in entrata (x 10), le linee d'ordine in uscita e la somma delle ore lavorate.
- 2) La qualità è data dalla percentuale di errori sul totale codici controllati per inventari.
- 3) La risposta alla domanda commerciale è misurata dalla media delle: percentuale linee di spedizione (giorno 0) e percentuale linee urgenti in entrata (giorno 1).

Protocollo aggiuntivo al c.c.a.l. 16 gennaio 2007.

Premesso che:

- a) il 10 novembre 2000 le parti hanno sottoscritto un "Protocollo aggiuntivo al c.c.a.l." funzionale alla definizione di un compiuto e articolato progetto di riforma del T.U. 21 luglio 1997;
- b) col "Protocollo d'Intesa" del 21 gennaio 2003 le parti hanno sospeso il Protocollo di cui sopra per avviare una verifica congiunta sull'opportunità di procedere alla riforma del "sistema di relazioni sindacale e di partecipazione" di cui al T.U. cit. entro il 31 dicembre del medesimo anno;
- c) la verifica di cui al Protocollo d'Intesa citato non ha avuto luogo nei tempi previsti facendo decadere le disposizioni del medesimo Protocollo d'intesa;
- d) le parti, alla luce degli sviluppi negoziali correlati al rinnovo del presente c.c.a.l. e della esplicita e condivisa volontà di procedere a una nuova e rinnovata stagione di relazioni sindacali, intendono riavviare il percorso di riforma del "sistema di relazioni sindacale e di partecipazione" di cui al T.U. cit.;

tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- 1) le parti nomineranno, entro e non oltre un mese dall'approvazione del presente contratto, una "Commissione per la riforma del sistema di partecipazione", costituita da: sei esperti nominati dalla direzione aziendale; e sei esperti nominati dalle segreterie nazionali Fim - Fiom – Uilm;
- 2) la Commissione dovrà presentare alle parti per la sua adozione contrattuale, entro e non oltre il 31 dicembre 2007, un compiuto e articolato progetto di riforma del T.U. 21 luglio 1997 anche tenendo in considerazione le disposizioni e le indicazioni di cui al "Protocollo aggiuntivo al c.c.a.l. 10 novembre 2000";
- 3) al fine di disporre di utili elementi di cognizione e valutazione nella prospettiva dell'eventuale riforma, sino al 31 dicembre 2007 verrà sperimentato nuovamente il sistema di Relazioni Industriali di cui agli artt. 4 e ss. del Protocollo d'Intesa del 21 gennaio 2003.

Le parti, infine, alla luce delle mutate condizioni organizzative del Gruppo legate alle cessioni nel corso degli ultimi anni di alcune società appartenenti al Gruppo medesimo, così come delle più recenti dinamiche occupazionali, convengono di ridefinire quantitativamente, entro e non oltre il 30 giugno 2007, le disposizioni di cui all'art. 13, Parte prima, Titolo II, Capo II, T.U. 21 luglio 1997 così come novellato dall'Accordo 8 gennaio 2002.