

## I POTESI DI ACCORDO

Il giorno 19 Gennaio 2009, presso Confindustria Firenze, tra la Società **KME Italy S.p.A.**,  
assistita da Confindustria Firenze,

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie degli stabilimenti di Fornaci di Barga (LU), Officine Lime (PT), Serravalle Scrivia (AL) e della Sede di Firenze, assistite dalle rispettive **FIM - FIOM - UILM** territoriali e dal **Coordinamento Sindacale Nazionale KME Italy**

a definizione delle richieste presentate nell'incontro del 21 Luglio 2008, si è stipulato l'Accordo di seguito riportato.

### **PREMESSA**

Le parti, nello stipulare il presente accordo, confermano il reciproco impegno di mantenere nelle Società KME Italy e KME Brass Italy un sistema di Relazioni Industriali improntato ad un alto standard di qualità e di partecipazione.

Un sistema di relazioni industriali efficace si basa anzitutto sia su una piena consapevolezza del contesto di business e delle sue complessità da parte di tutti gli attori del sistema, che su un aperto confronto circa i piani aziendali miranti a rafforzare e continuamente migliorare la posizione competitiva della società sul mercato. Soltanto ove tali presupposti si realizzino è possibile un'efficace regolazione e bilanciamento di ruoli ed interessi, al fine di perseguire una costante crescita dell'azienda e degli utili che vada, in maniera armonica, anche a vantaggio dei dipendenti, nel pieno rispetto dei valori etici e della persona nonché del rispetto per l'ambiente e la sicurezza del lavoro.

Le parti, sulla base di tali presupposti, ritengono che quanto previsto nel presente accordo predisponga le migliori condizioni per realizzare gli obiettivi di cui sopra.

Tutto ciò premesso, le parti concordano che:

### **Scenario di business e Piani aziendali**

Nel corso del 2008 il quadro economico internazionale è stato caratterizzato da tendenze involutive, che si sono andate aggravando nel corso dell'anno e,

in associazione alla recente e gravissima crisi finanziaria, si sono evidenziate chiare tendenze recessive. I forti segnali di difficoltà del settore finanziario si stanno infatti ripercuotendo sulla situazione economica facendo presagire ulteriori e pericolose ripercussioni sui mercati e quindi sulle attività manifatturiere.

Al quadro si aggiunge il permanere di una situazione valutaria che svantaggia i produttori europei nelle loro esportazioni verso l'area dollaro. Ciò pur nel quadro di una recente inversione di tendenza.

Inoltre, in termini più specifici per l'area di business di KME, l'elevato valore del rame rispetto ai valori storici e la sua forte volatilità hanno comportato la graduale riduzione del consumo dei nostri prodotti a causa della tendenza alla sostituzione con prodotti più a buon mercato, mentre la presenza di concorrenti dall'Europa dell'Est rende la competizione sempre più serrata.

L'insicurezza della domanda è sempre alta, con forti pressioni sul livello dei prezzi praticati, che non riescono a bilanciare gli incrementi dei costi fissi e variabili, risultando in una sempre più forte compressione dei margini.

In Italia, nel corso del 2008, si è assistito ad una consistente riduzione degli ordini, con vendite coerenti a questa tendenza. Il risultato industriale è pertanto di segno negativo. L'andamento negativo degli ordini, delle produzioni e delle vendite interessa tutte le unità di business, pur se in maniera differenziata. Particolari criticità si rilevano nel settore dei laminati, che risente pesantemente delle difficoltà di mercato, mentre i migliori risultati si ottengono nel settore di nicchia dei prodotti speciali. Gli stabilimenti di produzione italiani si trovano, in generale, nella necessità di recuperare produttività in tempi brevi.

KME si trova quindi a fronteggiare una situazione difficile di mercato avendo visto erodere parte della propria posizione competitiva a causa di un complesso di fattori, sia esterni che interni.

E' imperativo quindi che il gruppo KME ed in particolare le organizzazioni italiane, particolarmente esposte in questa fase, invertano queste tendenze involutive per recuperare posizioni di mercato e profittabilità migliorando la competitività sia all'interno del gruppo che verso l'esterno.

In questo contesto il gruppo ha elaborato una serie di azioni raccolte in un piano triennale, che ha per obiettivo il recupero di un adeguato livello di profittabilità entro l'anno 2010. Il piano si basa sull'utilizzo di quattro leve principali:

- l'eccellenza operativa che prevede l'ottimizzazione dei costi di produzione mediante miglioramenti capillari dell'efficienza, una

riorganizzazione della struttura degli impianti, la maggiore focalizzazione sulle attività strategiche, un programma di miglioramento continuo e la riduzione dello stock;

- la superiorità nella gestione del metallo, ovvero una sempre migliore utilizzazione delle materie prime implementando e rendendo operative le idee generate dai progetti precedenti e le soluzioni identificate nell'utilizzazione di materie prime anche nelle fonderie;
- l'eccellenza nelle vendite attraverso il miglioramento della prestazione commerciale che passa anche per una più vasta offerta di soluzioni al cliente per meglio affrontare l'instabilità dei prezzi del metallo, supportando le loro necessità finanziarie, migliorando la definizione dei prezzi, definendo azioni di marketing per migliorare la penetrazione in alcuni mercati o sviluppare nuovi prodotti;
- lo sviluppo dei business maggiormente redditizi a valle del business tradizionale al fine di ottenere un migliore posizionamento nel mercato, con la costituzione di nuove società o la partecipazione in altre preesistenti, creando una società europea specializzata in applicazioni architettoniche basate su soluzioni plurimetalliche, e sviluppando i prodotti con maggiore valore aggiunto.

Nello scenario attuale l'Azienda proseguirà nella politica di investimenti sia per miglioramenti impiantistici che per perseguire le strategie di sviluppo previste nel piano triennale.

Per quanto riguarda i siti nei quali la Società opera, uffici di Firenze e Milano, stabilimenti di Fornaci di Barga e Serravalle Scrivia, e Officine Lime, venendo confermata l'attuale missione industriale, si precisa che non esistono piani che prevedano la chiusura di alcuno di essi. Il gruppo KME anche per l'anno 2008 ha redatto un piano di investimenti globale che vede destinati ai siti italiani circa 10,6 milioni di Euro; di cui ca. 5,4 milioni sono destinati allo stabilimento di Fornaci di Barga e circa 5,1 allo stabilimento di Serravalle Scrivia nel suo complesso.

In considerazione dell'elevato grado di instabilità della situazione finanziaria e delle probabili conseguenze recessive in campo economico, i piani aziendali nel quadriennio di vigenza del presente accordo dovranno necessariamente adattarsi alle evoluzioni di mercato, oggi non chiaramente prevedibili, al fine di non compromettere il futuro dell'organizzazione. In relazione a questo l'Azienda attribuisce particolare importanza al sistema delle relazioni industriali previste dal presente e da precedenti accordi, sistema inteso come elemento chiave per il rafforzamento dell'azienda in un contesto che si prevede molto difficile.

## 1 ) RELAZIONI SINDACALI

Si conferma integralmente il Sistema di Relazioni Industriali che si è consolidato nel tempo e che è già stato oggetto dei precedenti accordi mantenendone e rafforzandone la funzione di tempestiva informazione. Tale sistema si conferma anche nella sua articolazione in più livelli: livello internazionale a mezzo del CAE, livello nazionale mediante gli incontri semestrali del coordinamento, e livello di sito.

A livello internazionale si conferma il ruolo del Comitato Aziendale Europeo, (costituito nel 1996 già anticipando il recepimento della dir. 94/45 CE del Consiglio UE 22/09/94, con l'istituzione di una Procedura Europea per l'Informazione e la Consultazione dei dipendenti), quale momento di scambio di informazioni e di consultazione fra l'Azienda ed i rappresentanti dei dipendenti delle varie Società componenti il Gruppo-(ex art. 7, co. 2 della Direttiva Europea del 22.09.1994).

A livello di Società nazionali, si conferma la valenza dei due incontri semestrali con il coordinamento sindacale di KME Italy e KME Brass Italy nel corso dei quali alle OO.SS. vengono fornite informazioni sullo scenario macroeconomico del settore, sull'andamento aziendale dell'anno decorso e sulle previsioni dell'anno corrente. Tale informazione è inserita in un quadro d'insieme che tiene conto delle diverse linee di prodotti con particolare riferimento alle linee strategiche sugli investimenti più significativi e sulle innovazioni tecnologiche che abbiano interessanti e rilevanti riflessi sul piano occupazionale. Sul piano occupazionale vengono forniti consuntivi sugli andamenti dell'anno sia in termini numerici che qualitativi ed una panoramica sullo stato dell'intero Gruppo KME fermo restando che la sede deputata a questo è il Comitato Aziendale Europeo da tempo costituito.

Per quanto riguarda il secondo incontro dell'anno, in aggiunta e fermi restando i già citati contenuti propri dell'incontro, e forti dell'esperienza precedentemente maturata, si ritiene utile che parte del suo svolgimento sia espressamente dedicata alla diffusione di quanto oggetto di informazione nella riunione annuale del Comitato Aziendale Europeo.

In aggiunta a quanto previsto al presente punto, la Direzione Aziendale ed i Coordinatori Nazionali potranno incontrarsi tempestivamente, su richiesta delle parti, qualora si verificano situazioni o eventi straordinari riguardanti l'organizzazione, la struttura societaria, gli andamenti di mercato, al fine di valutarne congiuntamente gli impatti.

A livello locale, si conferma il costante e consolidato confronto con le RSU e le OO.SS. su temi di interesse specifico, quali lo stato degli investimenti, l'identificazione delle azioni utili al miglioramento dei risultati aziendali. In

particolare, seguendo quanto concordato in precedenza, sono oggetto del dialogo le informazioni sulle assunzioni previste e le loro modalità, il monitoraggio delle attività in appalto, le riunioni (semestrali) con la Direzione per l'esame degli andamenti occupazionali e l'utilizzo delle tipologie di assunzione, l'informazione preventiva sui rapporti di lavoro da attivare e le motivazioni organizzative. Fanno parte dei temi trattati anche l'andamento del "carico ordini", l'esame della corretta applicazione degli accordi aziendali in materia di inquadramento, e la definizione con la Direzione delle modalità e i tempi degli interventi di formazione e addestramento a fronte di trasformazioni tecnologiche, di formale cambiamento di mansione degli addetti o per l'adeguamento della professionalità esistente.

Tutte le informazioni inerenti ai programmi ed alle previsioni aziendali ed alle innovazioni tecnologiche, che dovessero essere fornite o che comunque possano dedursi sia in occasione degli incontri sopra indicati, che in sede di esame degli andamenti degli indici relativi alla formulazione del Premio di Risultato devono essere considerate strettamente riservate e quindi tutelate da quanto previsto in tal senso dalla normativa vigente.

## 2) OCCUPAZIONE ED ORARIO DI LAVORO

Come già affermato nel precedente contratto integrativo, si conferma che per le peculiarità del settore merceologico, dell'attuale organizzazione del lavoro, della tecnologia impiegata, dell'impegno professionale richiesto e della prassi aziendale, il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma contrattuale di riferimento.

Riguardo ai contratti a termine si riconferma integralmente quanto previsto dall'accordo integrativo 02/07/2004, che prevedeva, come da prassi consolidata, la loro trasformazione a tempo indeterminato dopo la prima proroga, decorsi 16 mesi dal loro avvio, fatte salve le condizioni di mercato e le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Si concorda inoltre la trasformazione a tempo indeterminato, decorsi sedici mesi dal loro avvio, anche per il contratti di somministrazione, sempre fatte salve le condizioni di mercato e le esigenze tecnico-organizzative aziendali. Al momento della eventuale trasformazione del contratto a tempo indeterminato, a livello di ciascun sito si provvederà ad una verifica congiunta con le RSU dell'inquadramento di uscita in relazione al livello di professionalità acquisito ed a quanto previsto a riguardo dal vigente CCNL.

Il monitoraggio a livello di sito degli andamenti produttivi e della situazione occupazionale, troverà la sua formalizzazione in un apposito incontro semestrale specificamente a ciò dedicato.

Resta inoltre confermato che l'Azienda non procederà a modifiche dell'orario di lavoro senza procedere ad un confronto con le RSU del sito.

Con riguardo alla fruizione dei PAR, si concorda che questa potrà avvenire in frazioni di un'ora per tutti i dipendenti e per l'ammontare complessivo dei PAR disponibili. Tale utilizzo dovrà avvenire in via obbligatoriamente prioritaria rispetto ad altri tipi di permesso e comunque concordata dal singolo con i propri responsabili tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'ufficio/reparto.

### 3) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel fermo convincimento che la formazione è lo strumento essenziale per il miglioramento continuo e l'ottimizzazione della macchina produttiva, essa è stata oggetto di accordi precedenti che ne hanno sottolineato la valenza e l'importanza.

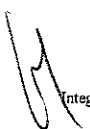
Anche alla luce della strategia aziendale prevista per il prossimo quadriennio, lo strumento formativo acquisisce un ruolo assolutamente centrale per il recupero della competitività in termini di costi, di qualità e livello di servizio e come pilastro di supporto del programma di Operational Excellence di cui fa parte integrante il consolidamento di un elevato standard di sicurezza sul lavoro.

In questo contesto le parti convengono sul proposito di dare corso alle strutture già previste dai precedenti accordi (Commissione Paritetica Centrale ed agli analoghi organismi nelle unità produttive) per renderle operative e funzionanti al fine di conseguire gli obiettivi strategici con il miglioramento della qualità e della sicurezza sul lavoro, l'aggiornamento professionale ed il raggiungimento di competenze tecniche polifunzionali.

In relazione a quanto sopra le parti sin d'ora concordano che, entro la fine dell'anno 2010, saranno svolti interventi formativi sui temi della sicurezza ed in relazione al progetto "Operational Excellence" per una media di 16 ore di formazione a persona.

Quanto sopra compatibilmente con le risorse economiche disponibili e le necessità tecnico-organizzative dell'Azienda.

Particolare attenzione sarà posta inoltre da parte dell'Azienda nel rendere più fruibile il diritto allo studio previsto dal vigente CCNL.



Integrativo2009



#### 4) SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Il tema della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, da sempre elementi cardine nella tradizione aziendale, hanno prodotto un articolato sistema di relazioni costruito con il susseguirsi degli accordi precedenti che è alla base di una stretta e fattiva interazione delle varie direzioni di sito con gli organismi all'uopo preposti.

Come nel caso del punto precedente, anche questi temi sono elementi chiave e fondanti del complesso sistema che ha come obiettivo finale, seguendo il piano strategico aziendale, l'efficientamento del complesso produttivo ed il recupero di margini di competitività.

In questo quadro di riferimento si conviene sulla necessità –a livello di ciascun sito- di un'accurata verifica ed analisi della situazione a partire dal documento della valutazione dei rischi.

Le tematiche trattate troveranno quindi nelle periodiche sessioni di incontro tra gli RLS e la direzione del sito la sede naturale di produttivo confronto di analisi e di definizione delle azioni da intraprendere così come già previsto negli accordi integrativi aziendali del 2000 e 2004. Con cadenza semestrale l'incontro con le RLS sarà allargato anche alle RSU.

Seguendo questi principi, ed al fine di aumentare sempre più la sensibilità dei singoli ai problemi relativi all'ambiente alla salute ed alla sicurezza, verrà tenuta annualmente, concordandone l'organizzazione e temi specifici con la direzione di ciascun sito, un'ora di assemblea aggiuntiva specifica sul tema ed a ciò esclusivamente dedicata.

In tale occasione si potranno prevedere interventi di esperti qualificati su richiesta delle parti e previo accordo tra direzione e RSU.

Sempre con la finalità di una migliore informazione e sensibilizzazione, a tutti i nuovi assunti verranno consegnate le informazioni attinenti alle norme di sicurezza in relazione alle proprie specifiche mansioni ed alla tipologia del reparto di inserimento; sarà inoltre previsto un incontro di carattere formativo insieme ai rappresentanti alla sicurezza (RLS) ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) del sito produttivo di riferimento.

#### 5) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – FLESSIBILITA'

##### Organizzazione del Lavoro

Alla luce del quadro economico e della situazione industriale descritti al punto "scenario di business" del presente accordo, si riafferma la indifferibile

necessità di recuperare posizioni di mercato e di redditività rivedendo e ottimizzando i processi di lavoro mediante azioni tese ad un migliore utilizzo del complesso produttivo nei suoi aspetti tecnici, organizzativi ed umani.

Anche a questo fine l'Azienda ha recentemente lanciato un programma, denominato Operational Excellence, che ha la finalità di facilitare, attraverso l'uso di sperimentate metodologie, l'ottimizzazione dei processi di lavoro e l'eliminazione degli sprechi, essendo ciò la base per il miglioramento della competitività aziendale. A questo riguardo si ribadisce l'importanza dei temi della sicurezza del lavoro nel contesto del suddetto programma, venendo tali temi necessariamente considerati in via preventiva nelle fasi di revisione dell'organizzazione del lavoro.

Per garantire il necessario coinvolgimento sugli obiettivi e gli strumenti utilizzati, le Parti convengono che a livello nazionale si terranno incontri semestrali di informazione e di discussione circa le implicazioni del citato programma.

In ragione della rilevanza del tema dell'organizzazione del lavoro per il miglioramento delle performance aziendali, durante i suddetti incontri verranno anche effettuate valutazioni circa l'andamento degli indici di produttività, qualità e redditività aziendali nonché del loro impatto sul Premio di Risultato.


Parallelamente, anche a livello di sito, si terranno specifiche sessioni pure dedicate alla discussione ed all'attuazione del già menzionato programma con cadenza quadrimestrale.

Si confermano altresì gli incontri mensili di sito sui carichi produttivi che, qualora si evidenziassero elevate variabilità di previsione, potranno eccezionalmente assumere cadenza quindicinale su richiesta di una delle parti.

### **Flessibilità**

L'avvenuta evoluzione del mercato, in questa fase caratterizzato da un eccesso di capacità produttiva e pertanto conferente al cliente una forza relativa superiore al passato, rende necessario che i sistemi produttivi ed organizzativi acquistino una maggiore flessibilità in coerenza alla mutata richiesta.

In ragione di questa situazione le Parti concordano di giungere -nell'ambito di regole condivise- ad una flessibilità del sistema tale da permettere una risposta adeguata e tempestiva che favorisca la competitività dell'Azienda nei confronti della concorrenza.

  
Integrativo2009











Fermo quanto sopra, le Parti concordano di regolare e armonizzare la materia attraverso specifici accordi di sito.

## 6) SALARIO

### Premio di risultato

L'Azienda, tenuto conto di quanto percepito in media nel periodo della vigenza del sistema incentivante basato sul Premio di Risultato (1995-2007) ed a fronte dei risultati degli indici legati al Premio stesso negli anni trascorsi, inserirà -a partire da Gennaio 2009- la cifra di € 710,00 lordi -costituiti dallo stratificarsi dei risultati acquisiti e da considerarsi ormai consolidati nel tempo- in pro quota mensile per 12 mensilità con la voce apposita, non assorbibile. Tale voce avrà incidenza esclusivamente sul Trattamento di Fine Rapporto e, a partire dal gennaio 2011, anche sulla tredicesima mensilità, sempre escludendosi incidenze su altri istituti.

Si conferma l'istituto del Premio di Risultato con l'intento di re-distribuire ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione fissa garantita dal CCNL, una somma aggiuntiva variabile relativa ai risultati conseguiti dall'azienda, a riconoscimento del contributo dei lavoratori alla creazione di ricchezza della stessa.

Gli indicatori delle performance aziendali sono di comune accordo individuati e condivisi nei seguenti:

- **EBITDA** – (Earnings Before Interests Taxes Depreciations Amortization) Risultato o Margine Operativo prima degli ammortamenti, interessi, componenti straordinari e tasse.
- **IP** – Indice di Produttività: è dato dal rapporto tra produzione realizzata omogeneizzata, espressa in Kg, ed ore impiegate.  
Si intende per "produzione" tutto quanto viene realizzato nel corso dell'anno solare indipendentemente dal fatto che sia destinato alla vendita o ad altre unità produttive all'interno del Gruppo.  
Si intende per "produzione omogeneizzata" la produzione di cui sopra riferita ad un prodotto base che costituisce l' "unità di misura": la produzione di ogni stabilimento è omogeneizzata ad un proprio prodotto base.  
Si intende per "ore impiegate" tutte le ore lavorate dall'intero organico di stabilimento (operai+cs+impiegati).
- **IQ** – Indice di Qualità: rapporto tra prodotto finito e materiale immesso nel ciclo produttivo ("resa metallo"), omogeneizzato in maniera analoga a quanto disposto al punto precedente circa l'indice di produttività ( IP).

L'EBITDA avrà a riferimento il risultato complessivo delle Società KME Italy S.p.A e KME Brass Italy s.r.l. mentre gli altri due indici saranno valutati con riferimento a ciascuna Unità Produttiva. I lavoratori non appartenenti alle Unità Produttive e quelli della Divisione LIME percepiranno la media ponderata dei risultati conseguiti dagli stabilimenti.

### Regole generali

Il valore economico del premio deriverà dal risultato complessivo dei tre parametri di cui sopra, conseguito nell'anno di riferimento, in rapporto ad obiettivi concordati con cadenza biennale tra le parti ed in relazione al "peso" attribuito a ciascun parametro rispetto al complesso del premio di risultato.

La definizione biennale degli obiettivi di cui al periodo precedente avverrà tramite accordo tra le parti in sede di coordinamento nazionale, da concludersi entro il 31 Gennaio del primo anno del biennio di riferimento. Nel caso in cui tali tempi non venissero rispettati e comunque non si sia giunti ad alcun accordo entro il 31 Marzo le parti convengono che gli obiettivi per ciascun parametro vengano automaticamente rivalutati come segue:

EBITDA: rivalutazione pari alla percentuale di inflazione annua programmata

IP : 0,7%

IQ : 0,7%

Le parti concordano che il peso dei diversi parametri sia definito nei termini seguenti:

EBITDA: 60% del premio complessivo

IP : 25% del premio complessivo

IQ : 15% del premio complessivo

La struttura del premio è descritta nella tabella in allegato (all.1), con esemplificazioni a chiarimento.

### Ammontare del Premio

Le parti concordano -per gli anni 2009-2011- come espresso nella tabella in allegato (all.2) il valore del premio lordo e la sua variabilità in funzione del risultato "pesato" complessivo del premio stesso.

Le parti concordano inoltre che, a far data dall'anno 2009, nel caso in cui i risultati annuali del parametro EBITDA scendessero sotto il livello di 25 milioni di Euro, data la gravità della situazione, la stessa, nel suo complesso, sarà oggetto di immediata valutazione in un incontro da tenersi a livello di coordinamento nazionale.

## Risultati Anno 2008

Dato il prolungarsi dei tempi della trattativa per l'accordo integrativo aziendale ed in considerazione della particolare situazione congiunturale e dei risultati conseguiti nell'anno 2008, le parti concordano che, nel mese di Giugno 2009, e secondo quanto disposto al punto "modalità di erogazione", sarà erogato a ciascun dipendente un premio di 500 Euro lordi, a saldo di quanto già anticipato con cadenza mensile nel corso del 2008 ed a saldo di qualunque spettanza relativa al PdR 2008 ed al suo consolidamento.

## Obiettivi anno 2009

In conseguenza di quanto disposto al punto precedente circa i risultati 2008, le parti concordano che per l'anno 2009 gli obiettivi, in relazione ai tre parametri del premio ed al loro "peso" nei confronti del premio complessivo, siano definiti come espresso in allegato (all.3), in termini di relazione tra obiettivo e punteggio associato valido per il calcolo del premio complessivo, che deriva dalla somma dei punteggi ottenuti nei singoli parametri.

## Modalità di erogazione

La somma relativa al Premio di Risultato verrà erogata -in un'unica soluzione- nel mese di Giugno di ciascun anno a fronte dei risultati dell'anno precedente, con esclusione dell' "anticipo mensile della parte variabile del PdR", già previsto nell'accordo integrativo aziendale del 2 Luglio 2004, da erogarsi nel quadriennio 2008-2011 per un importo annuale di 250 Euro lordi da erogarsi in dodici rate mensili.

Avranno diritto alla corresponsione del PdR i lavoratori, con qualunque contratto di lavoro escluso quello a progetto, il cui rapporto di lavoro era in corso nell'anno cui si riferiscono i risultati aziendali.

Per i rapporti di lavoro iniziati nel corso del 2008 il PdR sarà erogato in dodicesimi considerando come mese intero i periodi superiori ai 15 giorni. Ai lavoratori che in forza nell'anno di riferimento lasceranno la Società prima del mese di erogazione (Giugno 2009) sarà erogato il valore del PdR dell'anno precedente al netto di quanto già erogato a titolo di "anticipo mensile della parte variabile del PdR".

Per i rapporti di lavoro iniziati negli anni successivi al 2008 l'importo a saldo del PdR sarà erogato in dodicesimi considerando come mese intero i periodi superiori ai 15 giorni. Ai lavoratori che lasceranno la Società prima del mese di erogazione (Maggio 2010-11-12) sarà erogato l'importo a saldo del PdR dell'anno precedente sempre al netto di quanto già erogato dall'inizio

dell'anno di riferimento a titolo di "anticipo mensile della parte variabile del PdR".

Per i lavoratori con orario di lavoro part-time il valore del PdR sarà proporzionato al minor orario di lavoro praticato.

Il PdR come sopra definito, sia per la parte in acconto che per il saldo, sarà ad ogni effetto computato nelle retribuzioni dell'anno di erogazione e non costituirà, come già stabilito nei precedenti accordi integrativi aziendali, base di calcolo per istituti contrattuali e di legge quali, a titolo esemplificativo, ferie, tredicesima e Trattamento di Fine Rapporto.

Le erogazioni avendo le caratteristiche previste dalle norme vigenti in tema di contrattazione di secondo livello, rientrano nel regime della cosiddetta "decontribuzione" previsto dalla L. 135/97.

Fermo restando quanto sopra previsto circa la valenza biennale degli obiettivi da considerare per il PdR, qualora durante la vigenza del presente accordo, vi siano interventi in materia di investimenti e/o eventi straordinari che incidano sui risultati di Produzione e/o Qualità rispetto alla situazione attuale, si provvederà ad una revisione dei parametri presi a base per la definizione del Premio di Risultato che tenga conto degli investimenti effettuati.

### **Maggiorazioni**

Le parti concordano che in relazione a quanto disposto al capitolo "Organizzazione del lavoro e Flessibilità" ed in considerazione del maggiore impegno e disagio richiesto ai dipendenti operanti su turnazioni superiori alla 15ma, la corrispondente maggiorazione verrà aumentata del 7% a partire dal 1° Gennaio 2011.

### **7) SANITA' INTEGRATIVA**

Le parti concordano che, successivamente al giugno 2010, verrà costituito un gruppo di lavoro paritetico che avrà l'obiettivo di studiare la fattibilità dell'introduzione di un sistema di sanità integrativa. Lo studio dovrà concludersi entro la vigenza del presente accordo.

### **8) DECORRENZA E DURATA**

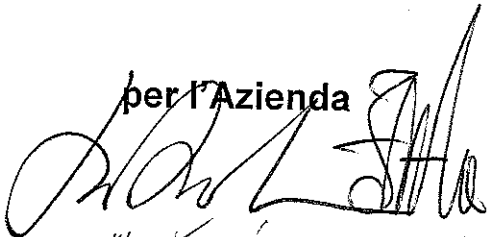
La scadenza del presente accordo è stabilita al 31.12.2011.

Qualora una delle parti non ne dia disdetta almeno tre mesi prima della sua scadenza, l'accordo si intenderà rinnovato e gli eventuali benefici economici di cui al punto relativo al Premio di Risultato continueranno a decorrere come secondo i criteri stabiliti per l'anno 2011, ferme restando le regole generali stabilite dal presente accordo sul Premio di Risultato.

Firenze, 19 Gennaio 2009

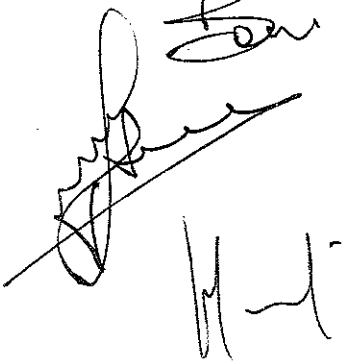
Letto, approvato e sottoscritto.

per l'Azienda

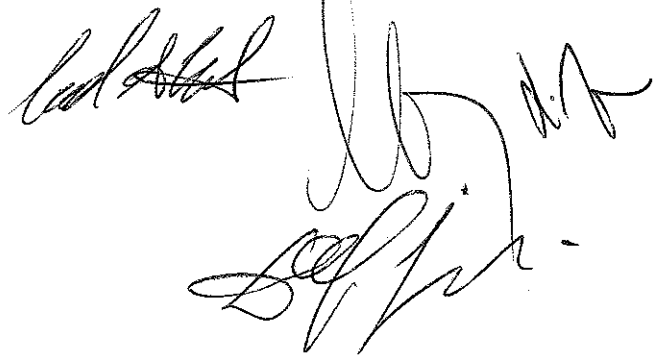
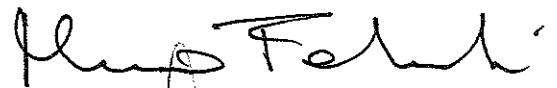


M. Krupic

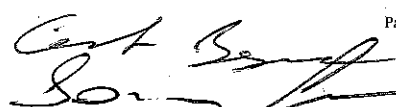
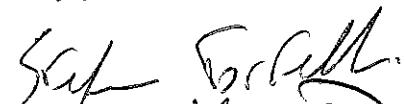
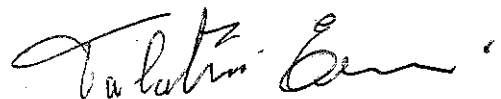
Boni Prof.



per le OO.SS. e RSU



A. Lini



Struttura del premio di risultato KME Italy  
ESEMPIO (cifre fittizie a scopo esemplificativo)

Parametro	TARGET	Peso del parametro	Risultato	Punti premio	VALORS DEL PREMIO /CAD. LORDE
EBITDA (KME Italy + Brass)	100	60	110	60,60	
Indice di produttività (IP - Kg/h omogenei)	1000	25	987	24,00	
Indice di Qualità (IQ)	500	15	464	13,50	
Risultato totale premio		100		98,00	850

SOLO PER CALCOLO

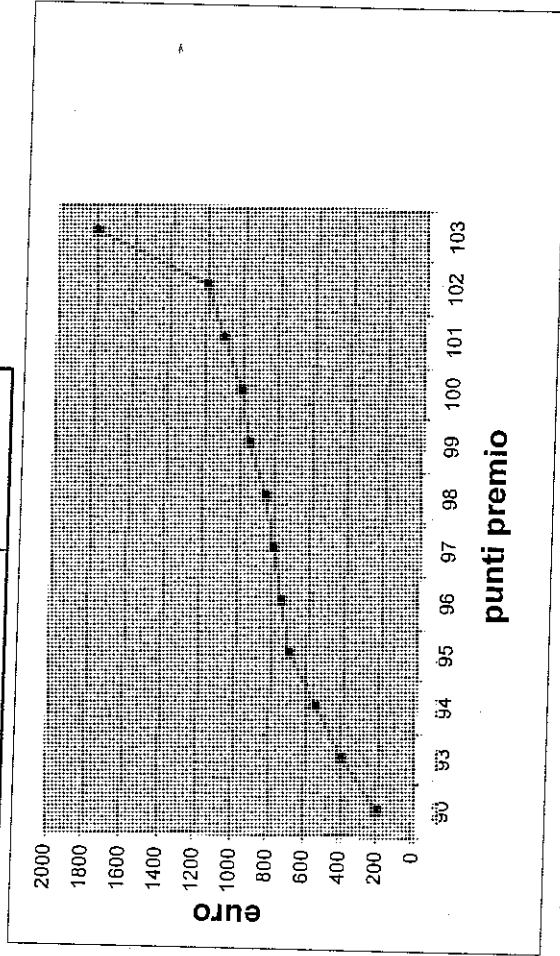
101

96

90

98,1

EBITDA		Indice Produttività (IP)		Indice Qualità (IQ)	
risultato conseguito	% Raggiungimento	Risultato conseguito	% Raggiungimento	Risultato conseguito	% Raggiungimento
50	0				
90	90	967	90	464	90
60	93	977	93	471	93
70	94	980	94	479	94
75	95	983	95	482	95
80	96	987	96	486	96
85	97	990	97	489	97
90	98	993	98	493	98
95	99	997	99	496	99
100	100	1.000	100	500	100
110	101	1.033	101	521	101
120	102	1.060	102	536	102
150	103	1.067	103	550	103



Obiettivi di riferimento	Andamento totale premio	
	Punti premio conseguiti	Cifra da erogare lorda
SOGLIA MINIMA	EBITDA < 25	0
	90	200
	93	400
	94	550
	95	700
	96	750
	97	800
	98	850
	99	950
	100	1.000
	101	1.100
	102	1.200
	103	1.800

# Ammontare del premio anno 2009

## Allegato 2

pag 1 di 3

Obiettivi di riferimento	Andamento totale premio	
	Punti premio conseguiti	Cifra da erogare lorda
<b>SOGLIA MINIMA</b>	<b>EBITDA &lt; 25</b>	<b>0</b>
	90	250
	93	800
	94	900
	95	1.000
	96	1.050
	97	1.100
	98	1.150
	99	1.200
	<b>100</b>	<b>1.250</b>
	101	1.350
	102	1.750
	<b>103</b>	<b>2.500</b>

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

# Ammontare del premio anno 2010

## Allegato 2

pag 2 di 3

Obiettivi di riferimento	Andamento totale premio	
	Punti premio conseguiti	Cifra da erogare lorda
<b>SOGLIA MINIMA</b>	<b>EBITDA &lt; 25</b>	<b>0</b>
	90	250
	93	850
	94	950
	95	1.050
	96	1.100
	97	1.150
	98	1.200
	99	1.250
	<b>100</b>	<b>1.300</b>
	101	1.450
	102	1.950
	<b>103</b>	<b>2.500</b>

*St*

*M*

*Ad*

*VF*

*[Signature]*

*[Signature]*



# Ammontare del premio anno 2011

## Allegato 2

pag 3 di 3

Obiettivi di riferimento	Andamento totale premio	
	Punti premio conseguiti	Cifra da erogare lorda
<b>SOGLIA MINIMA</b>	<b>EBITDA &lt; 25</b>	<b>0</b>
	90	250
	93	900
	94	1.000
	95	1.100
	96	1.200
	97	1.250
	98	1.300
	99	1.350
	<b>100</b>	<b>1.400</b>
	101	1.600
	102	2.100
	<b>103</b>	<b>2.500</b>

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

Allegati 1 2 3 integrativo 2008-def

# Premio di Risultato: Obiettivi anno 2009

## FORNACI DI B.


### Allegato 3

pag 1 di 2

Parametro	TARGET	Peso del parametro	Risultato	Punti premio	VALORE DEL PREMIO €/CAD LORDE
EBITDA KME Italy + Brass	45	60		0,00	
Indice di produttività (IP - Kg/h omogenei)	300	25		0,00	
Indice di Qualità ( IQ)	70	15		0,00	
Risultato totale premio		100		0,00	#N/D

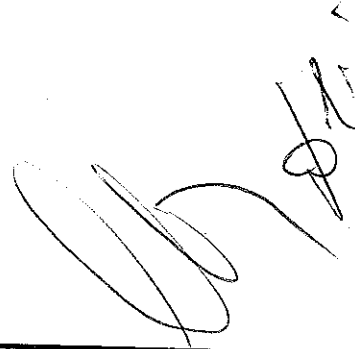
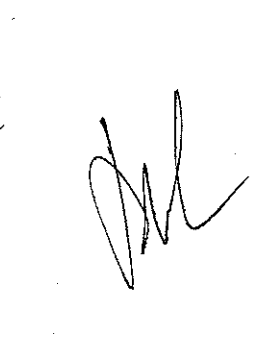
EBITDA		Indice Produttività (IP)		Indice Qualità (IQ)	
Risultato conseguito	% Raggiungimento	Risultato conseguito	% Raggiungimento	Risultato conseguito	% Raggiungimento
< 25	0				
27	90	290	90		
30	93	293	93	65	90
33	94	294	94	66	93
35	95	295	95	67	94
37	96	296	96	67,5	95
39	97	297	97	68	96
42	98	298	98	68,5	97
43	99	299	99	69	98
45	100	300	100	69,5	99
47	101	310	101	70	100
50	102	315	102	73	101
60	103	320	103	75	102
				77	103

 Allegati 1 2 3 integrativo 2008-def







# Premio di Risultato: Obiettivi anno 2009

## Allegato 3

### SERRAVALLE

pag 2 di 2

Parametro	TARGET	Peso del parametro	Risultato	Punti premio	VALORE DEL PREMIO €/CAD LORDE
EBITDA KME Italy + Brass)	45	60		0,00	
Indice di produttività (IP - Kg/h omogenei)	392	25		0,00	
Indice di Qualità ( IQ)	80	15		0,00	
Risultato totale premio		100		0,00	#N/D

EBITDA					
Risultato conseguito	% Raggiungimento	Indice Produttività (IP)	Indice Qualità (IQ)	Risultato conseguito	% Raggiungimento
< 25	0				
27	90	367	90	75,5	90
30	93	370	93	76	93
33	94	373	94	77	94
35	95	377	95	77,5	95
37	96	380	96	78	96
39	97	383	97	78,5	97
42	98	386	98	79	98
43	99	389	99	79,5	99
45	100	392	100	80	100
47	101	400	101	83	101
50	102	410	102	85	102
60	103	415	103	87	103

Allegati 1 2 3 integrativo 2008-def

Allegato 3 target SV 2009

SA