

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 17 maggio 2018, presso la sede di Unindustria Reggio Emilia

tra

LOMBARDINI S.R.L., con sede in Reggio Emilia, rappresentata dal dr. Claudio Galli, con la collaborazione del dr. Emanuele Iori e l'assistenza del dr. Antonio Puleo di Unindustria Reggio Emilia;

e

la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** dello stabilimento di Pieve Modolena (RE), nelle persone dei sigg.ri Gabriele Ghidoni, Massimiliano Oliviero, Daniela Bottazzi, Claudio Casalino, Giuseppe Ciano, Paolo Melegari, Mauro Orlandini, Antimo Puca, Fausto Spadali, Michele Squeo e Roberta Urlotti, assistiti dai segretari provinciali di **FIM-CISL** e **FIOM-CGIL** di Reggio Emilia, presenti nelle persone del Sig. Giorgio Uriti (FIM) e del Sig. Sergio Guaitolini (FIOM);

premesso lo scenario competitivo evidenziato dalla Direzione Aziendale nell'incontro del 23 febbraio 2018 e confermando l'attuale modello di relazioni ispirato a principi di trasparenza, confronto e coinvolgimento, riconoscendo il valore della contrattazione collettiva, le Parti convengono quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE e INFORMAZIONE

In coerenza con le previsioni del vigente CCNL Industria Metalmeccanica in materia di Relazioni industriali e avuto riguardo all'Accordo su "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" sottoscritto il 28 febbraio 2018 tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, le Parti - dando continuità alle intese intercorse nei precedenti accordi integrativi Aziendali e riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello Aziendale - concordano sull'esigenza di un dialogo costante e di relazioni industriali costruttive, finalizzate alla ricerca preventiva di soluzioni condivise, attraverso la ricerca di un equilibrio fra gli interessi dell'Azienda e quella dei lavoratori nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

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

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

Dopo la sua pubblicazione, l'Azienda si impegna tempestivamente a consegnare copia del Bilancio alle RSU. Nell'incontro immediatamente successivo alla pubblicazione del bilancio, la Direzione fornirà le relative valutazioni ed i commenti del caso.

In sede Aziendale, con periodicità mensile, la Direzione Aziendale incontrerà le RSU per l'informazione relativa ad andamento ordini e capacità produttiva; in quell'occasione fornirà ulteriori informazioni relativamente agli organici suddivisi per tipologie di contratti di lavoro, inclusi i rapporti in somministrazione; i dati includeranno i flussi in entrata e uscita.

La Direzione aziendale fornirà sintesi scritte, confidenziali e non divulgabili, sulle previsioni di produzione per classe di prodotto e sulla situazione dell'organico in tempo utile per un esame preventivo prima degli incontri periodici sopra richiamati.

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

L'Azienda fornirà inoltre alle rappresentanze sindacali una informativa trimestrale relativa a:

- attivazione dei rapporti di lavoro somministrato e di apprendistato;
- trasformazioni a termine e a tempo indeterminato di detti rapporti alle dirette dipendenze di Lombardini, indicando le generalità del lavoratore e l'anzianità complessiva maturata, nel rispetto delle leggi in materia di privacy.

2. FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

La formazione, in particolare quella continua, rappresenta uno degli strumenti chiave per uno sviluppo orientato alla qualità ed una imprescindibile opportunità per le imprese e per i lavoratori/lavoratrici e per la loro crescita personale e professionale; in un contesto competitivo e globale, rappresenta un obiettivo di primaria importanza per poter competere ad elevati ed ambiziosi standard qualitativi nello sforzo corale di puntare a modelli di eccellenza.

Si conferma così la necessità di organizzare e realizzare i programmi definiti all'interno del Piano di Formazione annuale, rafforzando qualitativamente e quantitativamente nel rispetto del CCNL gli interventi per tutti (Operai-Intermedi-Impiegati e Quadri), in coerenza con le competenze chiave da sviluppare, i gap formativi da colmare e le esigenze emergenti in un contesto nuovo e sempre più specialistico; la formazione coinvolgerà anche il personale con disabilità assunto ai sensi della legge n. 68/1999.

Fino a quattro delle ore di formazione, previa verifica congiunta, potranno essere dedicate a informazioni e aggiornamenti su:

- Fondo di Previdenza Complementare (Cometa)
- Assistenza Sanitaria Integrativa (Metà salute)
- Strumenti di welfare (artt. 15, 16 e 17 CCNL).

Con riferimento a quanto previsto dal CCNL del 26 novembre 2016, le Parti effettueranno nel secondo semestre del 2018, un'analisi dei fabbisogni formativi, valutando al riguardo eventuali proposte avanzate dalla RSU attraverso i componenti della Commissione Formazione Aziendale.

Le RSU saranno periodicamente informate in sede di Commissione Formazione Aziendale sui progetti formativi aziendali sui quali, a fronte di richiesta, si avvierà un confronto.

Le Parti confermano l'obiettivo di pianificare, entro il secondo semestre 2018, appositi incontri in sede di commissione formazione aziendale, per programmare le 24 ore formative che saranno svolte nel 1° semestre 2019 ai sensi del CCNL 26.11.2016.

Le Parti si incontreranno nel primo trimestre 2019 per verificare l'andamento dei piani di formazione.

3. MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

L'Azienda si impegna ad assumere alle proprie dipendenze con contratto a tempo indeterminato nel corso del 2018, indicativamente metà entro il 3° trimestre e la restante metà entro fine anno, i lavoratori

attualmente inseriti presso lo stabilimento di Pieve Modolena con contratti di somministrazione in "staff-leasing". Inoltre l'Azienda effettuerà entro il primo trimestre del 2019 n. 5 trasformazioni da contratti di somministrazione a contratti a tempo indeterminato nel rispetto del criterio dell'anzianità di servizio.

Allo scopo di favorire la valorizzazione delle esperienze professionali maturate dai lavoratori inseriti con contratti a tempo determinato, inclusi i contratti di somministrazione, nei casi di necessità di assunzioni presso tutte le aree aziendali, l'Azienda si impegna ad effettuare una preventiva ricerca "c.d. diritto di priorità" tra i profili professionali dei lavoratori che siano stati inseriti in un apposito "bacino di preferenza", a seguito della maturazione di una esperienza lavorativa di almeno 18 mesi di effettivo lavoro (in unica soluzione o per pluralità di missioni) nell'arco dei 36 mesi antecedenti la ricerca/selezione attivata dall'Azienda, nel rispetto dei seguenti criteri: anzianità di servizio, competenza specifica e polivalenza.

Non saranno considerati utili ai fini dell'inserimento nel suddetto "bacino di preferenza" i periodi lavorativi effettuati con contratti a tempo determinato (anche in "somministrazione") attivati per motivi "sostitutivi" e quelli di durata non superiore a 3 mesi di effettivo lavoro. Tali periodi saranno considerati utili qualora siano seguiti da nuovi inserimenti a tempo determinato nell'arco dei 18 mesi successivi, per motivi non "sostitutivi".

Inoltre, decadranno dall'inserimento nel "bacino di preferenza" i lavoratori che, pur avendone maturato le condizioni, non si siano resi immediatamente disponibili in caso di proposta di assunzione formulata dall'Azienda (a tal fine farà fede la comunicazione scritta dell'azienda e la mancata risposta entro 48 ore dal ricevimento della stessa).

Nel corso del 2020 le parti si incontreranno per la verifica delle condizioni di stabilizzazione di ulteriore personale nel corso dell'anno.

4. APPALTI

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge e dalle disposizioni del vigente CCNL Industria Metalmeccanica in materia.

Con riferimento agli appalti continuativi di durata superiore a 325 giorni, nell'arco di 12 mesi mobili, attivati presso lo stabilimento di Pieve Modolena – come ad esempio quelli riferiti alle attività di gestione mensa, magazzino, manutenzioni, pulizie - Lombardini srl si impegna a:

- a) fornire alla RSU una informativa annuale circa le caratteristiche generali dei contratti di appalto in essere (numero di addetti, area di lavoro, tipologia contrattuale e CCNL applicati ai lavoratori utilizzati dalla ditta appaltatrice, formazione-applicazione della normativa prevista in tema di salute, sicurezza e ambiente, fermo restando quanto previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008 in materia di DVR-DUVRI e da quanto definito dal vigente CCNL);
- b) utilizzare esclusivamente società appaltatrici (e/o subappaltatrici) che dichiarino di applicare, nei confronti dei propri lavoratori utilizzati presso lo stabilimento di Pieve Modolena, condizioni retributive e normative non inferiori a quelle stabilite dai contratti collettivi nazionali e/o territoriali in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro e stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, facendo riferimento ai contratti collettivi il cui ambito di applicazione sia connesso con l'attività oggetto dell'appalto svolto dall'impresa anche in maniera prevalente;
- c) informare tempestivamente la RSU in caso di subentro nel contratto di appalto di una diversa società appaltatrice.

- d) favorire la continuità occupazionale, nel rispetto delle normative vigenti (art. 1655 cod.civ.) in caso di subentro nel contratto di una diversa società appaltatrice.

5. INQUADRAMENTO

Le Parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, regolato dall'accordo Aziendale del 10/12/2001, debba essere aggiornato e rivisto in relazione alle modifiche tecnologiche ed ai cambiamenti organizzativi avvenuti negli ultimi anni. In relazione a quanto sopra, si concorda che, a partire dal mese di luglio 2018, la già costituita Commissione interna per l'Inquadramento Unico proseguirà l'attività svolta durante il periodo di vigenza del precedente contratto Aziendale, tenendo conto delle disposizioni del vigente CCNL Industria Metalmeccanica in materia di classificazione del personale nonché delle eventuali modifiche ad esse apportate.

Nel contempo le Parti si incontreranno, entro il 30 settembre di ogni anno, per la verifica dei corretti inquadramenti e la definizione di eventuali percorsi di completamento professionale.

6. ORARIO DI LAVORO, TURNI E FLESSIBILITÀ

Le parti, nell'ottica di favorire una miglior conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia, condividono di avviare, in via sperimentale e per il solo personale impiegatizio non collegato alla produzione, un meccanismo di flessibilità in entrata e in uscita.

La modalità "Flex" permetterà di scegliere, nell'ambito di intervalli di tempo fissati, gli orari di inizio e di fine della propria attività lavorativa. Il sistema si fonda sul principio dell'ottimizzazione delle attività tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali.

Orario giornaliero fissato in otto ore distribuito nelle seguenti fasce orarie:

- Ingresso in servizio: dalle ore 08.00 alle ore 09.00. Flessibilità in ingresso conteggiata al minuto.
- Pausa pranzo: minimo 60 minuti massimo 90 minuti, che può essere goduta nell'arco temporale compreso tra le 12.00 e le 14.30.
- Uscita dal servizio: al termine del periodo lavorativo previsto di otto ore.

È contestualmente soppresso l'abbuono dei 9 minuti mensili.

Il personale che ha sottoscritto con l'azienda un contratto di lavoro a tempo parziale, lo manterrà di norma nei termini concordati.

Decorsi 6 mesi dall'avvio della sperimentazione, Azienda e RSU si incontreranno per valutare eventuali modifiche o definirne l'eventuale adozione definitiva.

7. AMBIENTE E SICUREZZA

L'Azienda conferma la propria volontà circa la piena applicazione di ogni disposizione e/o intervento finalizzato all'igiene e alla sicurezza ambientale, con la massima cura nell'applicazione delle normative contenute nel D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni, pienamente operanti in ogni singolo aspetto.

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

L'Azienda conferma che, nel corso del 2018, darà corso ad uno studio di fattibilità relativo ad un intervento di manutenzione straordinaria della copertura dello stabilimento di Pieve Modolena, finalizzato ai seguenti obiettivi:

- eliminazione del manto in cemento amianto, con eliminazione delle cause di infiltrazione di acqua meteorica ed aumento della sicurezza delle operazioni manutentive sul coperto;
- possibile riqualificazione energetica dello stabilimento di Pieve Modolena, con conseguente miglioramento delle condizioni di microclima interno.

L'Azienda conferma, inoltre, entro il 2018, il proprio impegno per la realizzazione di:

- valutazione ed interventi migliorativi delle condizioni di microclima nei reparti Sala Prove, Magazzino 05, Verniciatura e Prove di durata, ivi compresa la manutenzione straordinaria per la captazione dei fumi;
- copertura buche parcheggio operai;
- aggiunta di un capo di abbigliamento estivo (maglietta leggera);

Le parti avvieranno un confronto su creazione/individuazione di nuove postazioni lavorative per personale a ridotta capacità lavorativa, durante la vigenza del presente accordo.

8. BANCA ORE SOLIDALE

Il CCNL per l'Industria Metalmeccanica del 26.11.2016 ha confermato la possibilità di cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di PAR o di ferie monetizzabili ai colleghi che si trovino in condizione di assistere figli minori in particolari condizioni di salute.

Fermo restando l'obbligo di fruire le ferie contrattuali, le ferie eccedenti la misura minima di 4 settimane annue prevista dal D. Lgs 66/2003, ai sensi del CCNL Industria Metalmeccanica, e i PAR maturati (al netto di quelli pianificati come chiusura collettiva aziendale), potranno essere ceduti a titolo gratuito a colleghi che presentino i requisiti contenuti al successivo paragrafo; le giornate cedute vengono denominate "BANCA ORE SOLIDALE".

Le ferie contrattuali ed i PAR, nei limiti in cui potranno essere ceduti, potranno esserlo soltanto a titolo gratuito e nei confronti di lavoratori dipendenti (a prescindere dal loro inquadramento) di Lombardini srl. Il quantitativo minimo di ore cedibili è pari a 2.

La cessione di ferie contrattuali e PAR sarà finalizzata oltre che per l'assistenza ai figli minorenni, prevista dal CCNL vigente anche dai seguenti casi:

- Aspettative non retribuite per gravi motivi di salute.
- Congedi non retribuiti di cui alla legge n°53 /2000 per assistenza a familiari, anche non conviventi, in gravi condizioni di salute o portatori di handicap.

Lo "status di malattia" dovrà essere certificato da idonea struttura sanitaria pubblica mediante apposita documentazione.

Gli aventi diritto all'utilizzo di ferie obbligatorie e PAR potranno effettuare la richiesta tramite l'Ufficio HR, solamente una volta esaurito il proprio ammontare di ferie contrattuali, PAR e banca ore. La richiesta massima dovrà essere pari a 20 giorni lavorativi e potrà essere successivamente reiterata, permanendo le condizioni che ne danno diritto.

La richiesta di ferie solidali verrà inviata all'Ufficio HR, che ne gestirà, mantenendo la riservatezza del richiedente e verificando la disponibilità effettiva di ferie e PAR da parte dei colleghi che si rendessero disponibili a donarle, rimanendo anch'essi anonimi.

L'Azienda, ricevuta la richiesta da parte del lavoratore che ha comunicato la necessità, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori aventi titolo all'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente (anche i donatori resteranno anonimi).

Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente, che ne assume contestualmente l'obbligazione contributiva e fiscale conseguente.

Viene istituita una commissione paritetica formata da un componente della direzione HR e da due componenti della RSU, che valuterà le richieste pervenute di "BANCA ORE SOLIDALE"; una volta approvata daranno il via all'iter di utilizzo nel pieno rispetto delle regole di riservatezza che obbligano i suoi componenti.

Sono esclusi dai beneficiari i titolari di legge 104 che abbiano ottenuto la riduzione d'orario per la stessa motivazione per cui si richiedono le ferie solidali.

Il presente Punto sarà applicato fatte salve le verifiche con l'istituto competente e con l'Agenzia delle Entrate per le modalità di cessione e di calcolo delle ore e il loro trattamento.

9. MENSA

A far data dal 1° maggio 2018, si conferma il riconoscimento di un Ticket Restaurant pari a €. 5,29 per ciascuna giornata di presenza al lavoro superiore alle 6 ore, in caso di chiusura della Mensa Aziendale. Si valuterà con il fornitore attuale la messa a disposizione di una struttura alternativa.

10. PREMIO DI RISULTATO

Coerentemente con le previsioni all'art. 12 Sez. IV Titolo IV del CCNL Industria Metalmeccanica del 26.11.2016, le Parti confermano la previsione di un Premio di Risultato finalizzato al miglioramento complessivo della competitività aziendale attraverso incrementi degli indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività concordemente definiti.

Di seguito si riportano le modalità concordate per il calcolo ed il riconoscimento delle quote di Premio di Risultato che potranno essere erogate al personale, nel corso del periodo di vigenza del presente accordo, in funzione del raggiungimento parziale o totale degli obiettivi di miglioramento definiti tra le Parti.

● Indici di miglioramento della competitività aziendale

Per gli anni in vigenza del presente accordo vengono concordati gli indicatori di seguito descritti.

L'andamento degli indici concordati sarà monitorato in due periodi denominati:

- 1° semestre: dicembre (Anno Precedente) – maggio (Anno in Corso)
- 2° semestre: giugno (Anno in Corso) – novembre (Anno in Corso)

Peso percentuale degli indicatori 1° semestre

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

- PRODUTTIVITA': 10%
- COSTI: 5%
- QUALITA': 20%
- SERVIZIO: 15%
- TOT: 50%**

Peso percentuale degli indicatori 2^ semestre

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

- PRODUTTIVITA': 10%
- COSTI: 5%
- QUALITA': 20%
- SERVIZIO: 15%
- TOT: 50%**

Le Parti convengono espressamente che gli obiettivi e le relative scale di misurazione dei singoli indicatori saranno concordati nel primo mese di ogni anno di vigenza (Allegato 1).

Nota a verbale

Resta espressamente inteso che le Parti, nel corso della vigenza del presente accordo aziendale potranno concordare altri parametri e/o indicatori, senza peraltro che possano derivare vantaggi e svantaggi ai fini delle determinazioni economiche.

- **Valori del Premio complessivo del PdR.**

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

ANNO	IMPORTO
2018	€ 2.600,00
2019	€ 2.750,00
2020	€ 2.900,00
2021	€ 2.900,00
Totale	€ 11.150,00

I suddetti valori sono riferiti al 4° livello del CCNL e saranno riparametrati sugli altri livelli di inquadramento secondo la scala parametrica in uso nei precedenti accordi.

Qualora gli obiettivi prefissati per i diversi indici vengano raggiunti solo parzialmente, le quote del premio variabile riferite ai singoli indicatori saranno corrisposte proporzionalmente alla percentuale di obiettivo effettivamente conseguita su ciascun indicatore.

Le erogazioni effettuate a titolo di Premio di Risultato saranno da considerarsi comprensive dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e di contratto, diretto o differito, e pertanto non saranno considerate ai fini del calcolo della 13a mensilità e del T.F.R.

- **Modalità di pagamento**

1. Quota in pagamento con il cedolino di luglio (Saldo 1° semestre) 50% del valore PdR Tabella 1
2. Quota in pagamento con il cedolino di dicembre (Saldo 2° semestre) 50% del valore PdR tabella 1

L'erogazione delle quote semestrali del P.D.R. sarà effettuata a seguito della verifica sui risultati degli indicatori effettuata in sede di C.T.B.

Per la determinazione del valore di PDR maturato si farà riferimento alla scala degli obiettivi di miglioramento concordata tra le Parti, verificando il raggiungimento parziale o totale degli obiettivi di Produttività, Qualità, Costi e Servizio definiti nel presente accordo.

- L'importo lordo del Premio di risultato è riferito per ogni singolo anno alla tabella sopra esposta (riferita al 4° livello), da riparametrare sui diversi livelli d'inquadramento.
- Gli importi individualmente spettanti ai singoli lavoratori (ivi compreso i contratti a tempo determinato e di somministrazione) saranno proporzionalmente determinati, in dodicesimi sul valore presente in tabella 1 (rapportata ai mesi di attività effettivamente prestata intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di servizio retribuito), con i seguenti criteri:
 - in base alla percentuale media di part-time eventualmente avuta nel corso dell'anno;
 - in relazione alla data di assunzione, se avvenuta in corso d'anno, nonché in relazione ad eventuali periodi di aspettativa non retribuita.
 - In relazione alla data di cessazione, se avvenuta in corso d'anno

Al verificarsi delle condizioni di legge, sulle quote di PDR corrisposte ai lavoratori sarà applicata la tassazione sostitutiva c.d. "detassazione"; in caso contrario le somme erogate saranno assoggettate a tassazione ordinaria.

A tal fine le Parti precisano che anche il miglioramento di un solo indicatore in concorrenza con gli altri darà luogo alla detassazione, operando a tale scopo un raffronto con la media dei risultati registrati per tali indicatori nei corrispondenti semestri del triennio mobile precedente (come da documento ufficiale di misurazione indici Operations Scorecard.xlsx, Poat.xlsx -allegato 2), 3) e 4)).

Nulla sarà dovuto a titolo di PDR al personale il cui contratto di lavoro venga a risolversi durante o al termine del periodo di prova.

Nota a verbale

Per quanto riguarda la quota del Premio di Risultato riferita al primo semestre del 2018, le Parti fanno espresso rinvio a quanto definito con Verbale di Accordo del 14 febbraio 2018.

● Convertibilità in "welfare" delle quote di PDR detassabili

Le quote annue di PDR maturate in ragione dei risultati di miglioramento conseguiti potranno essere riconosciute al personale avente diritto anche in forma di "Welfare Benefit", come previsto dalle vigenti normative di legge in materia di volontaria convertibilità, nel rispetto dei criteri e con le modalità di seguito definite.

Il riconoscimento delle quote di PDR convertite in "Welfare Benefit" avverrà attraverso apposita "Piattaforma Welfare" aziendale, la cui gestione formerà oggetto di una pianificata introduzione e implementazione, anche sotto il profilo dei benefici inseriti o inseribili nel rispetto delle normative vigenti nella specifica materia, previo confronto tecnico con la RSU e/o le OO.SS. sottoscrittori il presente accordo da effettuarsi entro il 2° semestre 2018.

Le Parti si impegnano a promuovere apposite occasioni di informazione ed approfondimento della materia nei riguardi del personale, sia nell'ambito delle Assemblee convocate da RSU e/o OO.SS. ai sensi dell'art. 20 della Legge n. 300/1970, sia nell'ambito delle attività formative previste dal CCNL 26.11.2016.

● Opzione individuale di conversione in "welfare"

Ad obiettivi raggiunti, nel rispetto ed in applicazione delle vigenti normative in materia, ciascun dipendente (anche con contratto di somministrazione) potrà scegliere se destinare l'importo definito a titolo di "Premio di Risultato" per la fruizione dei nuovi strumenti di Welfare presenti nella "piattaforma welfare" aziendale AON.

La conversione del PDR in favore dei nuovi strumenti di Welfare sarà soggetta alle normative vigenti in materia di contribuzione e tassazione, in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi del PDR e sarà resa fruibile al lavoratore su piattaforma Welfare, nei mesi di giugno (1° semestre) e gennaio (2° semestre).

Per coloro che opteranno per la conversione totale in Welfare l'Azienda riconoscerà un "bonus complessivo annuo" (diviso in due semestri) a titolo di "quota aggiuntiva di welfare":

ANNO	IMPORTO
2018	€. 200,00
2019	€. 210,00
2020	€. 220,00
2021	€. 220,00
Totale	€ 850,00

Per ogni erogazione di PdR/Welfare (saldo 1^ semestre e saldo 2^ semestre) il dipendente potrà scegliere due percentuali di conversione:

- 50% (non dà diritto al bonus)
- 100% (dà diritto al bonus)

Ciascun dipendente dovrà esprimere la propria scelta entro il mese di maggio e novembre di ogni anno, secondo le modalità che verranno comunicate a tutti i dipendenti; in mancanza di opzione da parte del dipendente l'importo maturato a titolo di PDR sarà erogato interamente, ove spettante, sotto forma di normale retribuzione.

Le somme convertite in welfare e non utilizzate rimangono accantonate come Credito in Piattaforma Welfare, utilizzabili negli esercizi fiscali successivi e comunque entro i termini stabiliti con separata regolamentazione, che le parti definiranno entro il 30 giugno 2018.

L'individuazione dei singoli beni e servizi, nell'ambito delle tipologie previste dal CCNL 26.11.2016, facenti parte del "piano welfare", nonché la successiva fase di implementazione del programma di cui al presente accordo, saranno oggetto di approfondimento e condivisione tra le Parti firmatarie con incontri semestrali di verifica.

● Regime fiscale di tassazione agevolata

Le Parti confermano che le erogazioni previste dal presente accordo a titolo di P.D.R. hanno caratteristiche di incremento degli indicatori di "performances" aziendali, di non determinabilità a priori e di totale variabilità in ragione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di miglioramento concordati.

In particolare – ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% (c.d. "detassazione") così come ridefinita dall'art. 1, comma 182/189, della Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni – le Parti evidenziano che gli indicatori concordati e gli obiettivi di miglioramento presi a riferimento per la maturazione del P.D.R. saranno oggetto di misurazione e verifica a cadenza semestrale, durante il periodo di vigenza contrattuale, sulla base dei criteri individuati dal D.M. 25/03/2016 e nel rispetto degli orientamenti interpretativi ed applicativi forniti in materia dall'Agenzia delle Entrate con Circolare n. 28/E del 15/06/2016 e circolare n. 5 del 29/03/2018.

In funzione delle caratteristiche sopraindicate, nel rispetto dei criteri definiti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti al momento dell'erogazione delle quote di P.D.R., e previa attenta verifica dei requisiti stabiliti da tali norme, l'Azienda assoggetterà le quote di P.D.R. erogate ai particolari e più favorevoli regimi fiscali e contributivi previsti dal vigente quadro normativo, per quanto applicabili.

● Coinvolgimento paritetico dei lavoratori e regime contributivo agevolato

Di seguito vengono definite le forme e le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, anche allo scopo di consentire l'applicazione alle quote di PDR del regime contributivo agevolato di cui all'art. 55, comma 1, del D. L. n. 50/2017, convertito in Legge n. 96/2017.

Al fine di promuovere degli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi legati alle Core Competencies del Gruppo Kohler quali: costruire fiducia, fissare standard elevati di performance anche attraverso il miglioramento di condizioni e qualità del lavoro, puntare al miglioramento continuo e focus sul cliente finale, le Parti concordano la costituzione di un "gruppo di lavoro paritetico". Il gruppo è costituito da un minimo di due responsabili aziendali e da quattro lavoratori (indicati dalle RSU, anche al loro interno). Il gruppo lavorerà analizzando i dati relativi al questionario anonimo che viene somministrato annualmente nel mese di settembre da parte di una società esterna al gruppo Kohler (attualmente IBM) che ha il compito di raccogliere e analizzare i risultati garantendo Privacy e Sicurezza.

Il questionario offre spunti preziosi sull'efficacia della leadership, i punti di forza del team e le aree di opportunità per lo sviluppo di collaboratori coinvolti e impegnati. I dati presentati nel report hanno la finalità di migliorare l'ambiente di lavoro nonché la qualità della vita e del lavoro, anche attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Il gruppo di lavoro, si riunirà di norma in orario di lavoro a cadenza mensile. I lavoratori componenti del gruppo di lavoro saranno destinatari di specifici interventi formativi relativi ad una maggiore conoscenza dei processi partecipativi e ad un approfondimento tecnico delle questioni oggetto di confronto e potranno fornire spunti e idee utili a migliorare qualità, efficacia e finalità del gruppo di lavoro.

Agli stessi verrà fornita, di volta in volta, tutta la documentazione necessaria per partecipare ed operare attivamente al perseguimento degli obiettivi individuati. In occasione di ciascun incontro, il GdL renderà in apposito verbale lo stato di avanzamento dei piani d'azione di ogni gruppo legato ai reparti di produzione al fine di monitorare l'andamento concreto legato all'attività di coinvolgimento dei lavoratori e alla valorizzazione del lavoro.

Le Parti si impegnano a costituire il Comitato per partecipazione e i gruppi di lavoro entro e non oltre il 30 settembre 2018.

Nota a Verbale

Ove dovessero intervenire successive modifiche alle disposizioni sopra richiamate in materia di "detassazione" e "decontribuzione", le Parti si incontreranno per verificare i relativi riflessi in termini di vantaggi/svantaggi per l'Azienda e per i Lavoratori, impegnandosi fin d'ora a valutare modifiche ed adattamenti del presente accordo allo scopo di riequilibrarne gli eventuali effetti negativi in termini di costo/beneficio, ovvero al fine di poter fruire di eventuali maggiori benefici previsti in termini di risparmio contributivo/fiscale.

● Commissione Tecnica Bilaterale

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

La C.T.B. ha natura e funzione analitica riguardo alle ragioni che hanno determinato l'evoluzione delle dinamiche Aziendali e che influenzano l'andamento degli indici del P.D.R.; informativa in relazione alle modalità con cui il personale è messo a conoscenza dei processi Aziendali, del contenuto e dell'andamento

periodico degli indici stessi; propositiva nel suggerire agli enti Aziendali competenti ipotesi di soluzioni alle problematiche che emergono a livello di sistema produttivo in grado di condizionare la realizzazione degli obiettivi di miglioramento; partecipativa in relazione alla possibilità di individuare bilateralmente aggiustamenti, modifiche agli indici stessi che potranno essere recepite ed approvate dalle parti stipulanti il presente Accordo.

Nello svolgimento delle sue attività la C.T.B., che si riunirà almeno sei volte per anno fiscale con cadenza bimestrale, avrà a disposizione i dati su base mensile.

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

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

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

Infine la C.T.B. avrà il compito di proporre, ferma restando la titolarità negoziale delle parti, entro il terzo mese di ciascun anno di vigenza dell'Accordo Aziendale, per ciascun anno fiscale, gli obiettivi di miglioramento per l'anno stesso.

11. DIRITTI INDIVIDUALI

• **Ritmo vincolato**

Con espresso intento modificativo delle intese raggiunte tra le parti stesse tramite il Verbale di accordo sottoscritto in data 9 ottobre 2014, col quale è stata conferita validità ed efficacia legale all'ipotesi di accordo del 25 luglio 2014, Si concorda quanto segue:

"I capoversi da 1 a 6 (pag. 8) del punto 10 "DIRITTI INDIVIDUALI" di cui all'ipotesi di accordo del 25 luglio 2014, resa operativa dal verbale di accordo del 9 ottobre 2014 sono abrogati"

• **Indennità oraria di presenza**

A far data dalla validità del presente accordo, per il personale inquadrato fino al livello 5S- (ivi compreso quello inserito con contratto di somministrazione) viene istituita una specifica indennità connessa alle modalità di effettiva prestazione lavorativa, che verrà a far parte della retribuzione del singolo lavoratore.

I lavoratori di cui sopra matureranno tale indennità in proporzione alle ore effettivamente lavorate in regime di orario ordinario, con i seguenti importi lordi:

TABELLA MASTER

ANNO	MONTAGGIO	ALTRI REPARTI /ENTI
2018	€ 0,25/h	€ 0,20/h
2019	€ 0,30/h	€ 0,25/h
2020	€ 0,35/h	€ 0,30/h
2021	€ 0,40/h	€ 0,35/h

I valori riferiti alla tabella MASTER hanno carattere di ultrattività rispetto alla scadenza del presente accordo.

L'importo lordo, al raggiungimento dei target aziendali di ore lavorate, verrà ricalcolato per ciascun lavoratore sulla base delle "tabelle" sottostanti.

TARGET 1)

ANNO	TARGET		MONTAGGIO	ALTRI REPARTI	IMPIEGATI/CS
2018	1.646 lavorate	ore	€ 0,35/h	€ 0,30/h	Non Prevista
2019	1.646 lavorate	ore	€ 0,40/h	€ 0,35/h	Non Prevista
2020	1.654 lavorate	ore	€ 0,45/h	€ 0,40/h	Non Prevista
2021	1.654 lavorate	ore	€ 0,50/h	€ 0,45/h	Non Prevista

TARGET 2)

ANNO	TARGET		MONTAGGIO	ALTRI REPARTI	IMPIEGATI/CS
2018	1.686 lavorate	ore	€ 0,45/h	€ 0,40/h	Non Prevista
2019	1.686 lavorate	ore	€ 0,50/h	€ 0,45/h	Non Prevista
2020	1.692 lavorate	ore	€ 0,55/h	€ 0,50/h	Non Prevista
2021	1.692 lavorate	ore	€ 0,60/h	€ 0,55/h	Non Prevista

TARGET 3)

ANNO	TARGET		MONTAGGIO	ALTRI REPARTI	IMPIEGATI/CS
2018	1.726 lavorate	ore	€ 0,55/h	€ 0,50/h	€ 0,30/h
2019	1.726 lavorate	ore	€ 0,60/h	€ 0,55/h	€ 0,35/h
2020	1.732 lavorate	ore	€ 0,65/h	€ 0,60/h	€ 0,40/h
2021	1.732 lavorate	ore	€ 0,70/h	€ 0,65/h	€ 0,45/h

I valori riferiti alle tabelle TARGET non hanno carattere di ultrattività.

Tale indennità, calcolata moltiplicando i valori orari per le ore effettivamente lavorate durante l'anno, verrà erogata con le seguenti modalità:

1. "acconto" mensile, per n. 12 mensilità, utilizzando il valore in tabella Master tenendo conto del reparto di appartenenza;
2. "conguaglio", in unica soluzione, con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, rideterminando il valore dell'indennità effettivamente spettante a ciascun lavoratore sulla base del calcolo del tasso di presenza rispetto ai target sopra indicati.

Ai fini del calcolo del conguaglio vengono considerate come ore lavorate le ore di assenza per:

- a) maternità obbligatoria;
- b) permessi visite mediche;
- c) infortuni di lavoro - esclusi infortuni in itinere;
- d) cassa integrazione guadagni (ordinaria /straordinaria);
- e) permessi sindacali;
- f) eventi di malattia ricompresi nelle "Norme Finali" Sez. Quarta - Titolo VIII – Risoluzione del rapporto di lavoro CCNL 26 novembre 2016;
- g) completamento orario e pause turnisti

Ai fini del calcolo si prenderanno in considerazione Ferie e PAR maturati individualmente (quindi non l'effettiva fruizione) nel periodo di riferimento.

In occasione del conguaglio dell'indennità, sarà consegnato ad ogni lavoratore/lavoratrice, prospetto indicante le ore prese a riferimento per il calcolo in applicazione delle tabelle del presente accordo.

Tutti gli importi erogati in applicazione del presente paragrafo sono comprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge, inclusi ferie/par, 13^a e TFR.

Tabella di riferimento base 2018					2019	2020	2021
(lavoratore <10 anni di anzianità)							
	gg	h	h		h	h	h
Giorni per anno	365	8	2920		2920	2928	2920
Sab-Dom	104	8	832	-	832	832	832
Giorni Feriali	261	8	2088	=	2088	2096	2088
Festività infrasettimanali	8	8	64	-	64	72	64
Subtotale	253	8	2024	=	2024	2024	2024
Ferie / PAR maturate	33	8	264	-	264	264	264
	220	8	1760	=	1760	1760	1760
Assemblea Retribuita			10	-	10	10	10
Ore Formazione individuale			8	-	8	8	8
ORE LAVORABILI			1742	=	1742	1750	1750
		Target orario 1	1646		1646	1654	1654
		Target orario 2	1686		1686	1694	1694
		Target orario 3	1726		1726	1734	1734

** Ferie e PAR maturate fanno riferimento alla condizione individuale del lavoratore (33 giorni < 10 anni, 34 giorni > 10 anni e inferiore ai 18 anni, 38 giorni > 18 anni)

12. MALATTIA

Si conferma che, come già previsto nel precedente accordo aziendale, non saranno previste penalizzazioni della carenza di malattia, da intendersi come trattamento economico a carico dell'Azienda nei primi 3 giorni.

13. QUOTA CONTRATTO STRAORDINARIA

Completata la fase dell'accordo aziendale ed espletata la richiesta di iscrizione alle organizzazioni sindacali da parte della RSU, sarà formalmente richiesta ai lavoratori non iscritti, a favore delle parti sindacali firmatarie, una quota associativa straordinaria da trattenersi con la mensilità di agosto 2018 pari a € 80,00 riparametrata sulla scala utilizzata per il PdR, con il meccanismo del silenzio-assenso.

14. DECORRENZA E DURATA




Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 2021. I contenuti del presente accordo, ad esclusione dei punti inerenti il PdR, restano in vigore fino a quando non saranno sostituiti o modificati da un successivo accordo integrativo di secondo livello sottoscritto da tutte le parti firmatarie della presente intesa.

Per quanto non espressamente modificato dal presente verbale, si conferma quanto definito dai precedenti accordi aziendali.

La presente ipotesi d'intesa sarà sottoposta a validazione tramite referendum tra i lavoratori e lavoratrici di tutte le tipologie contrattuali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Per Unindustria

Per la R.S.U.







Per FIM

Per Fiom

