

gc m f u H K
Addì, 7 luglio 2016 presso la sede dell'AMMA-Unione Industriale di Torino

Tra la SKF INDUSTRIE S.p.A., assistita dall'AMMA

E

le OOSS ed il Coordinamento Nazionale FIM, FIOM, UILM, FALI con le RSU di tutti gli stabilimenti e le Unità aziendali presenti sul territorio nazionale, anche a nome e per conto di tutti i lavoratori

PREMESSO CHE

- Il Gruppo SKF opera in un mercato che ha aspettative su prodotti sempre più sofisticati e a costi ridotti. Si registra quindi una forte concorrenza sui prezzi e c'è necessità di una sempre maggiore efficienza.
- La SKF Industrie S.p.A. ha operato una consistente riduzione del personale di staff (circa 200 dipendenti) a seguito delle decisioni del Gruppo SKF riguardanti la riorganizzazione a livello globale della Divisione "Industrial", mirata alla realizzazione di una struttura semplificata, più efficiente e orientata al cliente. Per ridurre per quanto possibile l'impatto sui lavoratori, sono stati utilizzati gli strumenti della mobilità con il criterio della "non opposizione al recesso" e il piano di "accompagnamento alla pensione" di cui all'art. 4, commi 1-7 ter, della Legge n. 92/2012.
- La SKF Industrie S.p.A., anche al fine di porre maggiormente in sicurezza i siti italiani e i relativi investimenti, con particolare riferimento alle unità e al mercato "Industrial", intende attuare un sistema retributivo che tende a coinvolgere le risorse verso obiettivi di efficienza organizzativa collegando parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di redditività, di produttività, di qualità, di valorizzazione del lavoro, di efficienza organizzativa.
- Il progetto di cui sopra intende inoltre coniugare la permanente centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con l'esigenza di realizzare, a livello di contrattazione aziendale, innovative forme retributive flessibili in relazione agli andamenti economico-produttivi dell'Azienda e alle richieste del mercato permanendo i vincoli associativi dell'Azienda con le organizzazioni datoriali e la connessa rappresentanza nella sede contrattuale collettiva.

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE:

1) Per le motivazioni e le finalità richiamate nelle premesse, che costituiscono parte integrante del presente accordo, negli anni 2016, 2017 e 2018 l'Azienda erogherà ai lavoratori:

- un Bonus di Redditività che sarà corrisposto mensilmente e avrà come parametro i risultati aziendali misurati su scala nazionale;

- un Bonus di Produttività corrisposto in due tranches annuali e misurato su diversi parametri aventi a riferimento i risultati delle singole unità produttive, dei canali di produzione e della prestazione individuale.

Gli importi dei suddetti Bonus sostituiranno per gli stessi anni 2016, 2017, 2018 gli aumenti dei minimi tabellari che deriveranno dal rinnovo del CCNL 5/12/2012, nel rispetto di quanto previsto al successivo punto 3, salvo quanto definito ai successivi punti 13) e 14).

Resta ferma l'integrale applicazione della parte normativa del CCNL per l'industria metalmeccanica.

2) I suddetti Bonus saranno quantificati secondo i seguenti criteri e parametri e verranno erogati anche ai lavoratori con contratto di somministrazione a termine e con contratto di "staff leasing" per il tramite delle Agenzie di riferimento e per le missioni svolte nei periodi in considerazione.

A) BONUS DI REDDITIVITA'

Il Bonus di Reddittività sarà quantificato sulla base del rapporto percentuale del BOI (Business Operative Income) sulle vendite nette (certificato da External Reporting Comparable "convenzionale"), in relazione ai risultati aziendali misurati su scala nazionale.

Il Bonus di Reddittività sarà erogato, in ciascuno degli anni considerati (2016, 2017 e 2018), soltanto qualora il suddetto rapporto, relativo all'anno precedente, sia almeno pari al valore del 7%.

L'ammontare del Bonus di Reddittività sarà riparametrato sulla base della scala del CCNL (v. all.1). Il Bonus di Reddittività sarà erogato mensilmente per 13 mensilità e sarà evidenziato nel corpo del listino stipendio con apposita voce.

Per l'anno 2016 il Bonus di Reddittività avrà decorrenza dal mese di luglio 2016. Per il periodo gennaio/giugno 2016 verrà erogato un importo lordo "una tantum" di euro 240,00 ai lavoratori in forza alla data del 6 giugno 2016 e in base all'effettiva presenza nel periodo suindicato, considerando mese intero il periodo pari almeno a 15 giorni.

B) BONUS DI PRODUTTIVITA'

L'ammontare del Bonus di Produttività sarà la risultante del raggiungimento degli obiettivi sui seguenti parametri con riferimento alle singole unità produttive, ai canali di produzione e alle prestazioni individuali:

- pezzi versati al giorno (media mese);
- reclami cliente;
- assenze;
- zero infortuni;
- promesse mancate al cliente (mancato rispetto dei termini di spedizione dell'ordine al cliente);
- partecipazione a gruppi di miglioramento finalizzata a trovare la soluzione alle deviazioni ricorrenti promuovendo l'applicazione del principio del miglioramento continuo.

Lo sviluppo del Bonus di Produttività per le Unità produttive in rapporto al raggiungimento degli obiettivi sui predetti parametri è indicato negli allegati dal n. 2 al n. 5 che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Per quanto riguarda le Unità di Logistica - fermo restando quanto previsto per i parametri "assenze", "zero infortuni", "promesse mancate al cliente" e "gruppi di miglioramento" - il parametro "pezzi versati al giorno" è sostituito dai parametri presenti nell'allegato 6 mentre il calcolo del parametro "reclami cliente" è effettuato come indicato nell'allegato 7.

Per gli impiegati appartenenti ai settori delle vendite, verrà fatto riferimento, per il calcolo del Bonus di Produttività, ai parametri e alle modalità di calcolo indicate nell'allegato n. 8 del presente accordo.

Per gli impiegati di ogni singola unità il calcolo del Bonus di Produttività avverrà sulla base dei valori medi dell'unità di appartenenza; fatto salvo per gli impiegati direttamente collegati al risultato dei singoli canali o raggruppamento canali/settori, che percepiranno la media del canale/raggruppamento/settore.

Per i restanti impiegati si farà invece riferimento ai valori medi nazionali.

L'ammontare del Bonus Produttività verrà calcolato mensilmente, e l'erogazione avverrà semestralmente con le seguenti cadenze:

- listino stipendi mese di settembre dell'anno in corso, sulla base dei consuntivi effettuati al 30 giugno del medesimo anno;
- listino stipendi del mese di gennaio dell'anno successivo sulla base dei consuntivi effettuati al 31 dicembre dell'anno precedente.

3) Le parti si danno atto che il trattamento economico complessivo fornito ai dipendenti SKF, comprensivo dei predetti Bonus, integra la retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art. 36 della Costituzione e che in ogni caso la valutazione di congruità della retribuzione ex art. 36 Cost. deve essere compiuta su base multiperiodale, cioè su un arco triennale proprio del CCNL, sicché eventuali scostamenti di segno negativo - intervenuti nel triennio - del trattamento economico complessivamente fruito dai lavoratori rispetto a quello risultante dall'applicazione dei minimi tabellari previsti dal rinnovo del CCNL devono intendersi totalmente compensati e neutralizzati da scostamenti di segno positivo registrati in uno o in altri anni del triennio.

4) Le previsioni del presente accordo sono inscindibili tra loro, nel senso che l'eventuale riconoscimento per via giudiziale degli aumenti tabellari previsti dal CCNL fa decadere i singoli lavoratori dal diritto a tutti i Bonus previsti per il 2016, 2017, 2018 sicché questi non saranno ulteriormente corrisposti e se già corrisposti saranno oggetto di compensazione con gli aumenti tabellari previsti per gli anni 2016, 2017, 2018.

5) I Bonus di Redditività e Produttività sono indipendenti fra loro negli obiettivi e nel pagamento e, ove non raggiunti i parametri definiti per i singoli Bonus, gli stessi non saranno corrisposti.

6) Gli importi del Bonus di Produttività devono intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti, di legge e di contratto, sui quali, pertanto, essi non eserciteranno riflesso alcuno.

Gli importi del Bonus Redditività verranno considerati ai fini delle incidenze sugli istituti retributivi indiretti, ad eccezione del computo della retribuzione oraria delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, straordinario notturno e festivo.

Sull'importo erogato a titolo di Bonus Redditività saranno applicate le seguenti maggiorazioni per il lavoro notturno:

- 2^ turno: 20,70% per tutti i siti ; per il sito di Villar Perosa: 20,10%;
- 3^ turno: 60,50%.

6) Nei casi di mancata prestazione lavorativa l'importo del Bonus Redditività sarà proporzionalmente ridotto, fatto salvo quanto esplicitamente previsto dalla legge e dal CCNL. Nei casi previsti dalla legge, ricorrendone le condizioni, esso formerà oggetto di integrazione salariale e costituirà base di computo per le prestazioni previdenziali.

Eventuali interventi di CIG e Contratti di Solidarietà non incideranno sul Bonus di Produttività.

Per quanto riguarda il parametro assenteismo del Bonus Produttività sono esclusi dal calcolo i periodi di assenza per i seguenti motivi:

- astensione obbligatoria per maternità;
- malattia insorta durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa;
- assenza per infortuni sul lavoro;
- permessi ai sensi della legge n. 104/1992;
- ricovero ospedaliero e assenza certificata di post-degenza, day hospital;
- gravi patologie richiamate nelle "Norme finali" poste in calce all'art. 2, Sezione Quarta, Titolo VI, del CCNL 5/12/2012 per l'industria metalmeccanica;
- trattamenti terapeutici ricorrenti, connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione;
- congedo matrimoniale.

In tutti i casi di assenza per malattia, compreso il ricovero ospedaliero, pari a zero (0) giorni in ciascun semestre dell'anno solare verrà riconosciuta al lavoratore una somma pari al 15% del Bonus Produttività percepito nel medesimo periodo.

8) Il Bonus di Redditività verrà incluso nella base di computo del TFR, mentre il Bonus di Produttività ne verrà escluso.

9) La retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione della contribuzione da versare al Fondo Cometa terrà conto degli importi del Bonus Redditività fino a concorrenza dei minimi tabellari del CCNL.

10) Verranno costituite Commissioni locali finalizzate al miglioramento tecnico-organizzativo e al monitoraggio degli obiettivi da perseguire.

In particolare, le Commissioni locali opereranno al fine di:

- valorizzare il contributo specifico di singoli gruppi di lavoratori al miglioramento della produttività, della qualità e del servizio al cliente;
- promuovere la partecipazione dei singoli lavoratori alle attività di miglioramento tecnico-organizzativo (c.d. "Gruppi di miglioramento");
- valutare eventuali nuove configurazioni di canali produttivi o equivalenti, secondo le regole proprie del sistema CIMB;
- promuovere e concordare specifiche iniziative di formazione.

Faranno parte delle Commissioni locali i responsabili aziendali e le RSU e/o gli esperti individuati dalle OO.SS.

Le Commissioni locali predisporranno periodici verbali su base mensile illustrando le attività svolte e l'andamento dei parametri.

11) Verrà inoltre costituita una Commissione centrale mista composta da n. 3 rappresentanti aziendali, dai coordinatori sindacali nazionali e n. 8 componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di tutti gli stabilimenti e delle unità aziendali presenti sul territorio nazionale.

La Commissione centrale provvederà a monitorare il funzionamento del sistema connesso al Bonus di Produttività recependo e valutando le necessità di integrazioni o migliorie, che le saranno trasmesse dalle Commissioni locali di cui al punto precedente, qualora queste non trovassero risoluzione a livello locale.

12) Le parti si danno atto che le somme variabili spettanti ai lavoratori in virtù dell'applicazione del presente accordo hanno caratteristiche tali da rientrare nel regime di tassazione agevolata di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge n. 208/2015, ferme restando le condizioni soggettive richieste dalla stessa legge.

Le parti si danno altresì atto che, essendo definito nell'accordo (punti 10 e 11) il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità previste dall'art. 4 del Decreto interministeriale 25 marzo 2016, sussistono le condizioni per l'innalzamento del limite di reddito agevolabile a 2.500 euro nel periodo di imposta. Con riferimento a quanto previsto nel presente punto, sono fatte salve successive diverse indicazioni che dovessero pervenire dall'Agenzia delle Entrate e dal Ministero del lavoro.

13) Le parti convengono i seguenti incontri di verifica:

- entro i mesi di ottobre 2016 e ottobre 2017, verifica della previsione dei risultati aziendali dell'anno utili alla determinazione del BOI ai fini dell'erogazione del Bonus di Redditività rispettivamente per gli anni 2017 e 2018;
- nel mese di dicembre 2018, verifica complessiva sugli aumenti derivanti dal rinnovo del CCNL e :

a) qualora l'importo complessivo dei Bonus di redditività e produttività risultasse pari o superiore a quello derivante dagli aumenti dei minimi tabellari del CCNL, comprensivi delle incidenze sugli istituti indiretti, non verrà effettuato alcun recupero;

b) nel caso invece l'importo dei Bonus di redditività e produttività risultasse inferiore a quello derivante dagli aumenti dei minimi tabellari del CCNL, comprensivi delle incidenze sugli istituti indiretti, SKF Industrie erogherà l'eventuale differenza nel mese di dicembre 2018 .

14) Al termine del triennio del sistema retributivo oggetto del presente accordo, le parti stipulanti potranno decidere concordemente:

- di valutare una eventuale proroga dello stesso sistema retributivo, nelle misure e modalità da concordare;

oppure

- di far cessare il sistema retributivo oggetto del presente accordo.

Qualora il sistema retributivo qui definito non venga prorogato per il successivo triennio, le parti concorderanno di definire, a partire dal gennaio 2019, l'erogazione di un importo mensile la cui entità dovrà tenere conto dei risultati acquisiti in termini di produttività nel triennio di vigenza .

Dal 1° gennaio 2019, i minimi tabellari saranno adeguati a quelli previsti dal vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, sia in caso di continuazione sia in caso di cessazione del predetto sistema retributivo.

Letto, confermato e sottoscritto

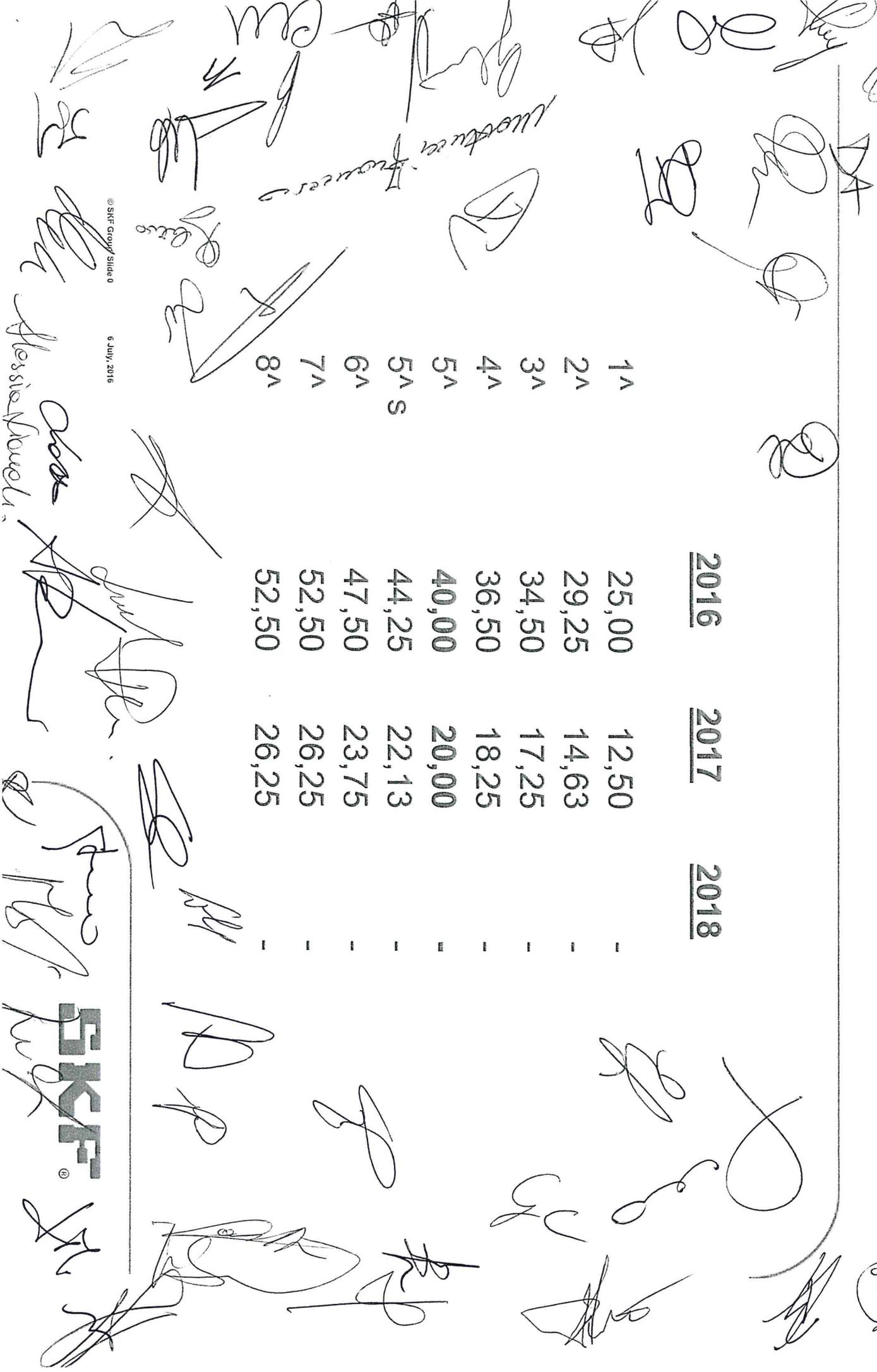
SKF Industrie S.p.A.

Per le OO.SS

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Per l'AMMA', 'Per le OO.SS', and various union representatives.]

Bonus di Redditività: incrementi retributivi mese - all.1

	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
1 ^a	25,00	12,50	-
2 ^a	29,25	14,63	-
3 ^a	34,50	17,25	-
4 ^a	36,50	18,25	-
5 ^a	40,00	20,00	-
5 ^a s	44,25	22,13	-
6 ^a	47,50	23,75	-
7 ^a	52,50	26,25	-
8 ^a	52,50	26,25	-



 Multiple handwritten signatures and initials are present throughout the document, including names like "Marta", "Alessia", "Dario", "Giovanni", "Roberto", "Luca", "Giovanna", "Francesca", "Martina", "Chiara", "Silvia", "Anna", "Giulia", "Francesca", "Martina", "Chiara", "Silvia", "Anna", "Giulia".



Tabella erogazione Bonus Produttività (CIMB) nel triennio all.3

Parametri	incidenza	2016	2017	2018
Pezzi versati al giorno (media mese)	105% 100% 90%	71.4 € 68.0 € 61.2 €	71.4 € 68.0 € 61.2 €	78.75 € 75.0 € 67.5 €
Zero infortuni	+ 10%	6.8 €	6.8 €	7.5 €
Promesse mancate al cliente <=target	+ 10%	6.8 €	6.8 €	7.5 €
Partecipazione ai Gruppi di miglioramento	+ 35€ cad. Max 2/anno	70.0 €	70.0 €	70.0 €
Totale max erogabile anno		<u>1090.0 €</u>	<u>1090.0 €</u>	<u>1195.0 €</u>



Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including 'm-h g' at the top left, 'A B' in the middle right, and various scribbles and initials at the bottom.

Schema del bonus produttività (CMB) - all. 4 DA

Target	Parametri	Logica di calcolo	Impatto su bonus base	Fonte
Team	Pezzi versati al giorno (media mese)	Base = X euro/mese per 12 mesi	Target = 100 No bonus se < 90 Bonus in % se compreso tra 90 e 105	MCSS (MEWC1;MERT1) Consuntivo produzione
Team	Reclami cliente	Minus	minus 50% * 1 reclamo cliente	QA Reclami cliente
Individuale	Assenteismo	Minus	minus 10% * ogni giorno di assenza	Rilievo presenze
Team	Accidents	Plus	plus 10% se Zero accidents	Compass
Team	Broken promises	Plus	plus 10% se <= target	Supply Chain-CUBE Gantt/Broken promises
Individuale	Gruppi di miglioramento	Plus	plus X € per partecipazione a gruppo di miglioramento (max 2 / anno)	giudizio della commissione locale di cui farà parte un lavoratore che ha partecipato al Gruppo di miglioramento



TARGET Bonus Produttività (CIMB) – all. 5

Definizione target canali:

Net Output giornaliero = n° pezzi prodotti al giorno

60 (min.)

N.O. giornaliero = ----- * ore apertura canale * efficiency canale
cycle time

- I target devono essere inseriti nel sistema informatico a supporto del CIMB i primi dieci giorni del mese in funzione del piano di produzione previsto; negli stessi dieci giorni possono essere rivisti i target del mese precedente in funzione delle eventuali variazioni del mix produttivo.
- In caso di eventuali disabbinamenti sui canali di produzione potrà essere individuato e applicato un coefficiente di correzione del target nei tempi su indicati.
- I dati sono disponibili in MCSS (MEWC1; MERT1).

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Schema del bonus produttività (CIMB) SALES - all. 8

Target	Parametri	Logica di calcolo	Impatto su bonus base	Fonte
Team	Rapporto PS volume/S&A dirette	Target mensile Base	Target = 100 No bonus se < 90 Bonus in % se compreso tra 90 e 105	Report 'IO3 - Operating Unit Specification' di CPM
Team	Sales Error Report	Minus	n. X/mese - 50% Da n. Y/mese -100%	Database 'Customer Complaint Processing' di Lotus Notes.
Individuale	Assenteismo	Minus	minus 10% *ogni giorno di assenza	Rilievo presenze
Team	Accidents	Plus	plus 10% se Zero accidents	Compass
Team	Reliability Failures	Plus	plus 10% se <= target	area dedicata presente nella pagina 'Custserv Homepage' di Spider con dettaglio settimanale
Individuale	Gruppi di miglioramento	Plus	plus X € per partecipazione a gruppo di miglioramento (max 2 / anno)	giudizio della commissione locale di cui farà parte un lavoratore che ha partecipato al Gruppo di miglioramento

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

