

INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA

In data 12 luglio 2016 si sono incontrate la Direzione aziendale dello stabilimento Eaton di Bosconero (rappresentata da Fabio Di Nardo) e la RSU (rappresentata da Fabrizio Mauro, Davide Traisci, Calogero Cipollina) dello stesso e, nell'ambito del rinnovo dell'accordo integrativo 2016-2019 hanno stipulato il seguente accordo:

1) PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono che il premio di risultato dovrà essere basato su somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione; gli indicatori di natura variabile devono essere misurabili e verificabili.

Tale nuovo premio avrà un valore nominale pari a 1000 €/anno e sarà calcolato annualmente dal 2017.

Tale premio si basa su 5 indicatori di natura variabile relativi agli indicatori "high five" comuni a tutti gli stabilimenti Vehicle Eaton.

Tali indicatori sono:

FLEX PRODUCTIVITY (%): produttività flessibilizzata;

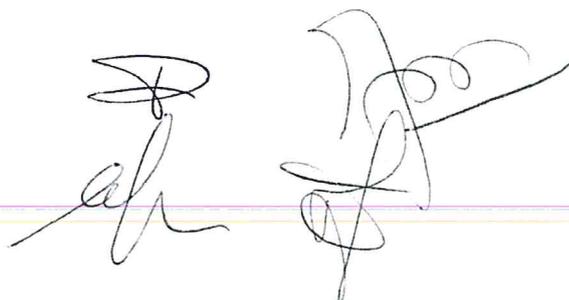
CONC (%): costi di non conformità (scarti, selezioni, manutenzione non programmata, trasporti speciali, rilavorazioni);

OTD (%): Consegne puntuali ai clienti secondo loro schedulazione;

DOH (%): Inventario produttivo;

PPM (%): parti per milione, ovvero il numero di pezzi di scarto al cliente a km zero per ogni milione spedito.

Nell'ottica di rendere tali indicatori di immediata comprensione, per il calcolo del premio si utilizza lo schema seguente ed i seguenti pesi relativi:



	CALCOLO	PESO	ESEMPIO SU VALORE NOMINALE TEORICO (1000 euro)
FLEX	percentuale	25%	250 €
CONC	Target annuo/risultato attualizzato	25%	250 €
OTD	risultato attualizzato/target annuo	15%	150 €
DOH	Target annuo/risultato attualizzato	15%	150 €
PPM	Target annuo/risultato attualizzato	20%	200 €

A regime verrà considerato l'indicatore FLEX come soglia di pagamento; tale soglia verrà introdotta gradualmente come segue, stanti le verifiche periodiche necessarie:

- 2017: 95%
- 2018: 97%
- 2019: 98,5%

Laddove la precedente condizione si verifichi, ai fini del calcolo del pagamento effettivo, per ogni indicatore si considerano i parametri sottostanti:

target	moltiplicatore
95%	50%
96%	60%
97%	70%
98%	80%
99%	90%
100%	100%
101%	110%
102%	120%
103%	130%
104%	140%
105%	150%



Ai fini del calcolo del pagamento effettivo a regime si utilizzeranno i medesimi parametri di calcolo ed erogazione del VPP Eaton.

Al fine di garantire una transizione graduale al regime di erogazione e calcolo definitivi, le parti concordano che, per la restante parte del 2016 il pagamento sarà trimestrale, e semestrale nel 2017.

L'ammontare effettivo potrà essere impiegato su richiesta del lavoratore in servizi di welfare, nei limiti fiscalmente ammessi.



Tenuto conto della diversa struttura di costo d'impresa che tale libera scelta del lavoratore viene a determinare, si renderanno disponibili ulteriori risorse economiche che le parti potranno definire di impiegare in iniziative di welfare in misura premiale e non superiore a 200 €.

In caso di crisi temporanea o strutturale del mercato tale da intaccare i risultati aziendali (e.g. CIG), le parti si incontreranno per valutare l'eventuale sospensione del premio fino al termine della predetta congiuntura di mercato o fino al ripristino dei predetti risultati.

Infine, le parti si danno atto della necessità di monitorare periodicamente l'andamento degli indicatori relativi a suddetto premio.

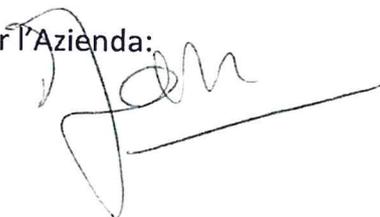
2) PREMIO DI PRODUZIONE:

Al fine di massimizzare il potere di acquisto dei lavoratori e nel contempo ottimizzare i costi del lavoro, le parti si impegnano a valutare quanto segue: in luogo del Premio Produzione ex CCNL 94, del valore di 964,28 euro, per il solo anno 2017 verrà erogato un "Nuovo Premio Produzione" il cui importo verrà definito tra le parti in misura uguale o superiore entro il 31 ottobre 2016, stante le verifiche delle iniziative di welfare da parte dell'Azienda e della RSU, secondo un piano in via di definizione.

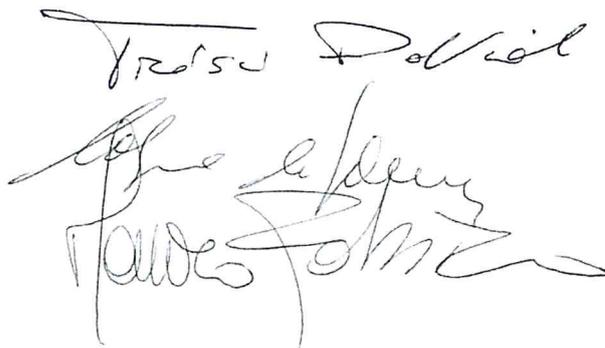
Al fine di diffondere e supportare in maniera ottimale il sistema del welfare in generale, l'Azienda si impegna a fornire tempestivamente la formazione adeguata alle RSU e ai lavoratori e a dare il supporto necessario ai dipendenti per l'utilizzo della piattaforma, agevolando la RSU nel compito di supporto nell'espletazione delle pratiche.

Il presente accordo è costituito da 3 pagine e ha validità triennale.

Per l'Azienda:



Per la RSU:



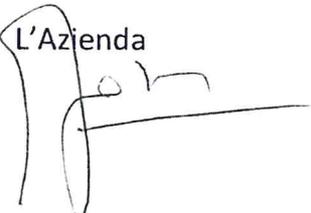
ALLEGATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA

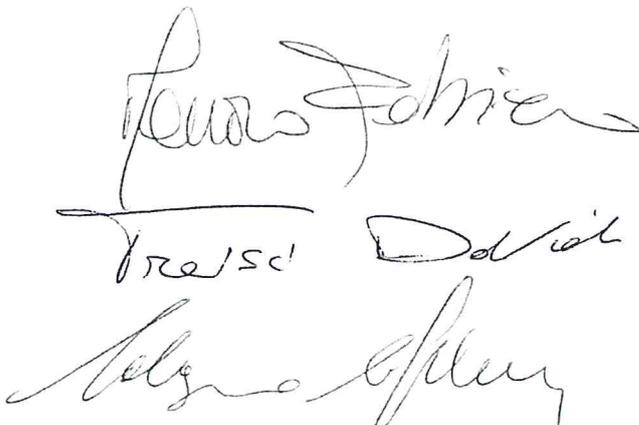
MODALITA' OPERATIVE

In data 14 luglio 2016, si sono incontrate la Direzione aziendale dello stabilimento Eaton di Bosconero e la RSU dello stesso e, nell'ambito del rinnovo dell'accordo integrativo 2016-2019 parte economica siglato in data 12 luglio 2016, hanno definito quanto segue.

In riferimento all'erogazione del premio:

- a) le parti si danno atto della necessità di verifica nel 2017 per la definizione dell'erogazione negli anni successivi.
- b) il premio di risultato verrà calcolato secondo le logiche di calcolo della 13esima mensilità, ossia non maturerà nei casi di aspettativa e maternità facoltativa.

L'Azienda


RSU


Integrativo parte economica

Addendum all'accordo del 12 luglio 2016

Tra della Direzione aziendale dello stabilimento Eaton di Bosconero e la RSU dello stesso nell'ambito del rinnovo dell'accordo integrativo per il periodo 2016 – 2019 si stabilisce , come parte integrante dello stesso accordo, quanto segue:

in merito al punto 1) premio di risultato si precisa :

Definizione dei 5 indicatori di natura misurabile e verificabile prescelti (high five comuni a tutti gli stabilimenti Vehicle Eaton)

per Flex productivity si intende: il rapporto tra costi e valore previsivi di produzione e i costi e valore consuntivi di produzione secondo lo schema seguente

$$\frac{\text{costi previsivi di produzione (escluse materie prime)/valore previsivo della produzione}}{\text{costi consuntivi di produzione(escluse materie prime)/valore consuntivo della produzione}}$$

per CONC si intendono i costi di non conformità (scarti, selezioni, manutenzione non programmata, trasporti speciali, rilavorazioni);

per OTD si intende la % di consegne puntuali ai clienti secondo loro schedulazione

per DOH si intende il valore in giorni di produzione virtuali dell'inventario produttivo

per PPM si intendono le parti per milione, ovvero il numero di pezzi di scarto al cliente a km zero per ogni milione spedito

i valori numerici con cui vengono misurati questi indicatori, cd." Target annuo", verranno comunicati di norma entro il mese di aprile di ciascun anno alla RSU e si intendono parte integrante del presente accordo così come assegnati allo stabilimento di Bosconero dal Gruppo Eaton.

Con specifico riferimento all'anno 2016 il target –in valore annuale - è il seguente:

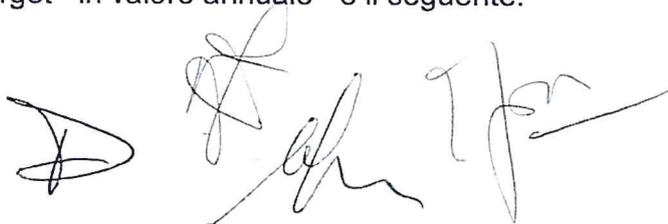
FLEX 100%

DOH 26.9

CONC – 4,9%

OTD 96%

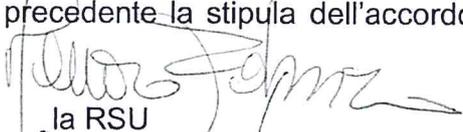
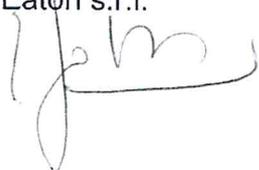
PPM 2.2



Il premio del 2016 viene valorizzato, proporzionalmente, in $\frac{1}{4}$ del valore teorico annuale , secondo il risultato ottenuto in base ai moltiplicatori applicati. I pagamenti infrannuali si intendono effettuati in acconto e saldo.

Trattandosi di un premio di risultato di durata triennale, le parti individuano come periodo congruo per la valutazione della condizione di incrementalità degli obiettivi/indicatori - ai fini della applicazione del beneficio fiscale - il biennio precedente la stipula dell'accordo integrativo in oggetto.

Per Eaton s.r.l.



la RSU

