

IPOTESI DI ACCORDO 10 febbraio 2015

Addì, 10 febbraio 2015 presso la sede dell'AMMA-Unione Industriale di Torino

Tra

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

e

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

- Sono state presentate dalle OO.SS le richieste di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 13 maggio 2011.
- Il Gruppo SKF, nel generale contesto di crisi che sta caratterizzando lo scenario economico internazionale, ha definito un nuovo modello organizzativo finalizzato ad una risposta più rapida ed efficace alle esigenze dei mercati. Gli aspetti collegati alla suddetta revisione organizzativa e le ricadute su SKF Industrie S.p.A. sono stati illustrati in apposito incontro tra le Parti.
- In ogni caso SKF Industrie S.p.A., pur nel quadro delle difficoltà sopra delineate, ha esaminato e valutato le piattaforme presentate dalle OO.SS., anche a nome delle RSU, contenenti le proposte di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 13 maggio 2011, nella convinzione dell'utilità, per l'Azienda e per i lavoratori, della contrattazione di secondo livello in grado di aderire ai bisogni specifici delle persone e di valorizzare componenti retributive collegate alla professionalità e ai risultati;

Preso atto

di quanto è emerso negli incontri sindacali intervenuti il 10 novembre 2014, il 05 dicembre 2014, 26 gennaio 2014 e in data odierna

Si è convenuto e stipulato quanto segue

a rinnovo dell'Accordo aziendale del 13 maggio 2011 e a valere per il periodo 1/1/2014 - 31/12/2016, intendendosi risolte sulla base delle seguenti intese le richieste avanzate dalle Organizzazioni sindacali e dalla RSU.

1) PROFESSIONALITA'

• **NIO (Nuovo Inquadramento Operai)**

Con riferimento agli Accordi esistenti in materia e con l'obiettivo di analizzare e/o implementare specifici argomenti verrà costituita una **Commissione Centrale paritetica** per:

- a) la revisione e l'eventuale aggiornamento delle declaratorie delle competenze esistenti (4 macro aree);
- b) la mappatura delle posizioni NIO indiretti;
- c) la conferma e il potenziamento delle Commissioni NIO di stabilimento e del sistema di tabellonistica;
- d) la mappatura di figure aziendali attualmente impegnate nel ruolo di Team Leader.

Inoltre alla Commissione Centrale saranno presentati:

- e) la Job Description del Team Leader con attribuzioni, percorso formativo e percorso professionale e categoria di inquadramento contrattuale/aziendale;
- f) i criteri di recepimento della categoria 3[^] Super nel rispetto della declaratoria di cui all'art. 1, Sezione Quarta, Titolo Secondo, del vigente CCNL per l'Industria metalmeccanica;
- g) il modello di performance evaluation operai e il piano di sviluppo individuale per gli operai, al fine di individuare le esigenze individuali di sviluppo e formazione in relazione alle esigenze organizzative e produttive e provvedere ad un piano di sviluppo coerente.

La Commissione Centrale verrà costituita entro il 30 aprile p.v. ed entro la stessa data verranno definiti i componenti, ad eccezione dei punti di cui alle lett. d) ed e) che verranno completati entro il 30/9/2015.

[Handwritten signatures and initials]

- **Vigili del fuoco e Addetti Primo Soccorso**

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'indennità per i lavoratori addestrati per l'eventuale svolgimento di un servizio aggiuntivo di primo intervento in caso di incendio viene elevata a:

- euro 20 per gli addetti;
- euro 25 per i coordinatori.

La suddetta indennità sarà corrisposta, con la medesima decorrenza, anche agli impiegati inseriti nelle squadre dei Vigili del Fuoco.

Inoltre, con la medesima decorrenza, agli addetti "primo soccorso", non inseriti nelle squadre dei Vigili del fuoco, verrà riconosciuto un compenso straordinario secondo il tipo di intervento e con i massimali annui indicati nella seguente tabella, sulla base di quanto certificato dalla Sala medica di riferimento.

Tipo interventi	A	B	C
Compenso straordinario.	30	45	180
Massimale annuo erogazione e interventi	120 4	180 4	360 2

Esempi interventi: tipo A: Piccole ferite lacero-contuse; lievi ustioni; tipo B: Piccoli malori o svenimenti di breve durata; tipo C: Fratture o lussazioni; traumi cranici con perdita di coscienza; ustioni gravi; attacco cardiaco; ictus, crisi epilettica; ferite con significativa emorragia.

2) FORMAZIONE

- **Corsi lingua inglese**

Verranno effettuati corsi di formazione sulla lingua inglese per il personale impegnato in:

- consultazione documenti tecnici e/o specialistici;
- gestione training a personale straniero;
- esigenze di trasferte lunghe;
- partecipazione rappresentanti sindacali al EWC (European Works Councils)

ca

3
2

Handwritten signature

Handwritten signature

Le modalità e gli strumenti potranno prevedere l'utilizzo di strumenti on-line e l'erogazione della formazione potrà avvenire anche in orario di lavoro.

- **Piano sviluppo professionale individuale per il personale di area impiegatizia**

L'Azienda conferma il piano sviluppo professionale individuale per il personale di staff già in atto secondo le policy di Gruppo (CMP, PMP e IDP). L'Azienda, inoltre, si adopererà al fine di valorizzare, nell'ambito del sistema di valutazione delle posizioni (c.d. Position Class), i fattori di valutazione maggiormente correlati alle attività tecnico-specialistiche. Ciò al fine di favorire il raggiungimento della soglia per la nomina a funzionario, compatibilmente con la riorganizzazione di Gruppo in corso sulle strutture italiane, come indicato nelle premesse del presente accordo.

- **Percorsi formativi di orientamento (tirocini)**

Viene confermato l'impegno dell'Azienda al mantenimento di rapporti e alla stipula di convenzioni con scuole, università e Centri per l'Impiego nei territori ove sono presenti unità produttive SKF, finalizzati a percorsi formativi di orientamento (tirocini).

3) ORARIO DI LAVORO

- Il trattamento economico aggiuntivo per turni speciali o per orari particolari, di cui all'accordo 19 settembre 2000, attualmente pari a 36 euro, verrà aumentato, con decorrenza 1 marzo p.v.: per i turni della domenica a 45 euro; i turni del sabato saranno incrementati a 40 euro con decorrenza dal 1 gennaio 2016. I trattamenti in essere presso gli stabilimenti saranno armonizzati a livello locale.
- Di norma entro il mese di maggio di ciascun anno verrà definito, previo esame congiunto tra la Direzione di stabilimento e la RSU, il calendario per la fruizione collettiva delle ferie e dei PAR.
- Previa verifica dei costi, della fattibilità e delle tempistiche, l'Azienda è disponibile ad avviare una fase sperimentale in cui si provvederà a pubblicare on-line mensilmente le bollature, unitamente al cedolino paga, anche attraverso la collocazione di PC-corner e stampanti.
- L'Azienda avvierà un percorso di valutazione sul "Telelavoro", sulla base della attuale policy aziendale e tenendo conto della specifica attività lavorativa.
- L'Azienda riconoscerà, per gli impiegati, con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente accordo, l'aumento del monte ore mensile/conto recupero che passerà da 4 a 5 ore mese.

4) WELFARE

- **Contributo figli disabili**

Per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016 SKF Industrie S.p.A. garantisce, nell'ambito del Welfare aziendale "SKF per me", il mantenimento del beneficio del "contributo figli disabili" per ciascun dipendente che abbia figli a carico con gravi disabilità riconosciute ai sensi della legge n. 104/92, il cui importo viene elevato a 400 euro lordi mensili.

- **Prestiti aziendali**

L'importo massimo dei prestiti che potranno essere concessi dall'Azienda ai singoli lavoratori, per le causali di seguito indicate, è aumentato a far data dalle richieste presentate dal mese successivo alla stipula del presente accordo. Restano ferme le disposizioni regolamentari vigenti.

Causale	Operai e impiegati	Quadri
Personale	7.000 euro	7.000 euro
Acquisto Auto	8.000 euro	11.000 euro
Acquisto Casa	15.000 euro	15.000 euro

- **Congedo per coppie di fatto**

Ai lavoratori dipendenti che siano parte di una "coppia di fatto" la cui convivenza decorra da data successiva alla stipula del presente accordo, l'Azienda riconoscerà, su presentazione di richiesta scritta, un congedo retribuito di una settimana.

Tale richiesta dovrà essere corredata da certificato di stato di famiglia e certificato di residenza storico attestanti lo stato di convivenza.

Il congedo è riconosciuto al singolo lavoratore una sola volta in costanza di rapporto di lavoro.

Qualora, successivamente alla fruizione del congedo "per coppie di fatto", il lavoratore pervenga al matrimonio, il periodo già fruito sarà scomputato dal congedo matrimoniale di cui all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo VI, del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, fermo restando che, per completare i 15 giorni previsti dalla citata norma, lo stesso lavoratore potrà utilizzare ferie o permessi.

- **Permessi per malattia del figlio**

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2016, l'Azienda riconoscerà come retribuito uno dei cinque giorni di permesso non retribuito previsti dall'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

- **Cessione solidale di permessi**

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a regolamentare a decorrere dal 1° aprile 2015 la possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti - nell'ambito dello stesso ufficio/ente/area/canale o raggruppamento canali - di un massimo di 6 giornate di PAR spettanti in base al CCNL a favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

- **Servizio prelievo sangue presso sala medica**

Il servizio di prelievo sangue presso sala medica, già in atto presso alcuni stabilimenti, verrà esteso anche agli altri stabilimenti sul territorio nazionale. Al riguardo l'Azienda procederà a contattare le ASL competenti per realizzare le necessarie convenzioni. L'Azienda valuterà la possibilità di dotare le Sale mediche del defibrillatore, laddove non ancora installato.

- **Asili nido**

L'Azienda verificherà la possibilità di convenzioni sul territorio, nell'ambito del sistema aziendale di welfare "SKF per me".

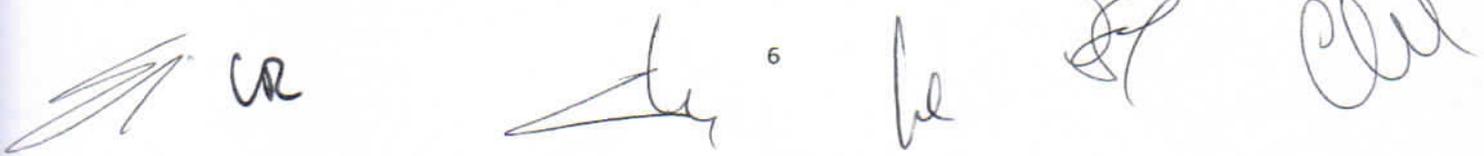
- **Anticipazione TFR**

L'Azienda riconoscerà la possibilità di richiedere una volta soltanto durante il rapporto di lavoro, per coloro che hanno maturato almeno 8 anni di anzianità, un'anticipazione del TFR pari al 30% del montante accantonato in azienda, senza necessità di documentare/motivare la richiesta. Le richieste saranno soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. Tale possibilità resta esclusa nell'eventualità di situazioni di crisi aziendali.

5) RELAZIONI SINDACALI

- **Monte ore permessi sindacali**

Entro il mese di settembre 2015 le parti si impegnano a ridefinire congiuntamente il nuovo monte ore dei permessi per motivi sindacali, tenendo conto delle modifiche normative intervenute e delle variazioni dell'organico.



- **Coordinamento Nazionale delle delegazioni sindacali**

Il Coordinamento Nazionale delle delegazioni sindacali è costituito dai componenti le RSU delle singole unità, dai Segretari e dai Responsabili Sindacali territorialmente competenti. In ogni caso potrà partecipare agli incontri fra l'azienda ed il Coordinamento Nazionale FIM-FIOM-UILM-FALI anche un Esperto per quella Organizzazione sindacale che non abbia avuto almeno una RSU eletta nell'Unità stessa. Le Parti definiranno in apposito incontro entro il 30/06/2015 le modalità di copertura delle spese per la partecipazione degli aventi diritto al coordinamento in parola. Le OO.SS potranno definire con cadenza annuale un coordinamento sindacale.

Inoltre saranno individuati i soggetti, fra le OO.SS, oltre a quelli già identificati dall'accordo di Gruppo SKF., che potranno partecipare a rotazione in qualità di invitati al EWC.

- **Presentazione ruolo OO.SS. nei corsi contingent**

L'Azienda si impegna a riservare, durante i corsi "contingent", uno spazio di intervento di un'ora alle OO.SS. (un rappresentante per sigla) per consentire la presentazione ai candidati del ruolo e dell'attività sindacale. Nell'ambito della RSU sarà individuato per tale attività prioritariamente il componente Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

6) PREMIO DI RISULTATO (per i pagamenti luglio 2015, luglio 2016, luglio 2017)

- **Riconferma attuale assetto** - Tenuto conto dei buoni risultati conseguiti nel triennio precedente, viene riconfermato, in linea generale, l'assetto del Premio di Risultato che è formato dai seguenti parametri:

- REDDITIVITA'
- PRODUTTIVITA'
- QUALITA'
- REDDITIVITA' DI FABBRICA (TVA -Total Value Added).

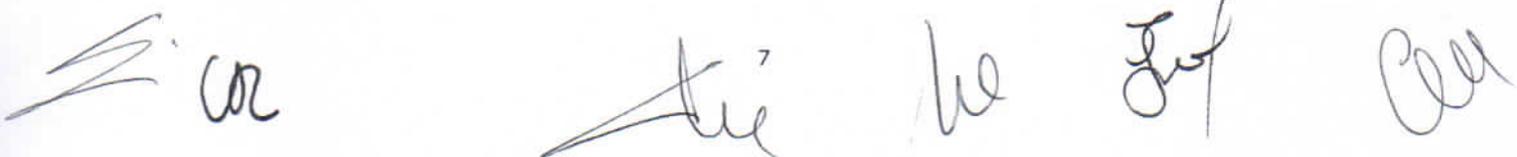
Ciò premesso, vengono concordate le modifiche qui di seguito indicate.

- Modifica al parametro di Qualità (All. 1,2)

- Con decorrenza 1/1/2014 e fino al 31/12/2016, il parametro di Qualità si intende così composto:

- 1) Target SRL di unità: Il cui valore complessivo massimo è indicato nella tabella 2, che comprende un incremento di 60 euro. Un ulteriore Incremento di 40€ decorrerà dal 1/1/2016 (pagamento 2017).

L'importo annuo di detto parametro sarà calcolato in relazione al raggiungimento dei targets:



- "Rapporto costo materiale/valore aggiunto", i cui indici di riferimento, basati sui risultati dell'anno 2013, sono riportati nella tabella 1. L'importo sarà riconosciuto totalmente alle unità che raggiungono un rapporto percentuale pari o inferiore a 1. In caso di percentuale maggiore di 1, ma inferiore al dato dell'anno 2013, si determinerà la percentuale di miglioramento rispetto al target dell'1%.
- In caso di percentuale maggiore di 1, con peggioramento rispetto al dato dell'anno 2013, non verrà effettuata nessuna riduzione dell'erogazione base (tabella 1).
- "SLR di unità" fissato dal Business Plan di ciascuna unità per l'anno di riferimento. L'erogazione della somma eccedente i 200 € sarà più elevata in caso di risultato migliore rispetto al target fino ad un massimo del 10%; in caso di risultato peggiorativo, la parte eccedente 200 euro di valore del premio sarà proporzionalmente ridotta (tabella 2).

2) Resi: restano ferme le condizioni definite con l'accordo 13/05/2011.

- **Modifica alla scala di Redditività (All.3)**

A decorrere dall'anno 2015, la scala per il pagamento del parametro di Redditività si intende modificata come indicato nella tabella 3, con aumenti complessivi, al raggiungimento dei valori massimi, di 200 euro per l'anno 2015 (pagamento 2016), ciò coerentemente con gli indici di Gruppo SKF.

- **Parametro di Produttività**

Verranno definiti incontri di approfondimento trimestrali con le RSU di stabilimento sui fattori che incidono sul parametro di produttività, allo scopo di recepire suggerimenti, promuovere gruppi di miglioramento e azioni correttive, con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento dei target. Le unità produttive, secondo quanto previsto dall'accordo 7 aprile 2005, hanno individuato annualmente un indice prioritario per gli obiettivi dell'unità stessa. A tale indice, al raggiungimento del 100% del target e oltre, sarà attribuito con decorrenza 1/1/2015 (pagamento 2016) il seguente incremento retributivo: euro 30 (per un totale complessivo di 120 euro).

- **Parametro Redditività di fabbrica (TVA)**

Con decorrenza 1/1/2015 (pagamento 2016) e fino al 31/12/2016, l'importo spettante al raggiungimento del 100% dell'obiettivo fissato per il parametro TVA sarà incrementato di 20€. Al superamento del 100% del target e fino al 120% sarà erogato proporzionalmente un importo aggiuntivo fino ad un massimo di 20 €.

CR

f us
Ae⁸

le
Jef/Com

- **Criteri di appartenenza all'unità produttiva**

Ai fini del calcolo e del pagamento del Premio di Risultato nel mese di luglio si farà riferimento all'unità produttiva di appartenenza del lavoratore al 31 dicembre dell'anno precedente, restando, a questi effetti, ininfluenti eventuali successivi spostamenti ad altre unità produttive.

Incidenza Cassa Integrazione Ordinaria su parametro di Redditività

A decorrere dal 1/1/2015 e fino al 31/12/2016 il ricorso alla CIGO non avrà alcuna incidenza sulla parte consolidata del Premio di Risultato (euro 641,44).

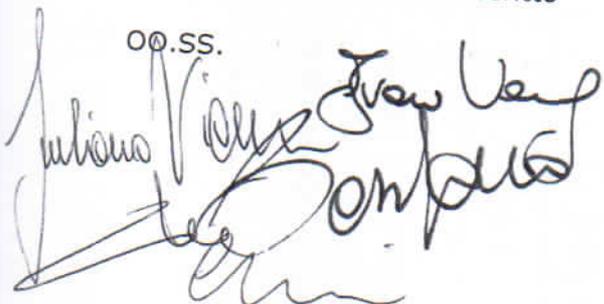
- **Premio di Risultato di stabilimento - Enti di staff (All. 4)**

Ai lavoratori appartenenti agli enti di staff indicati nella tabella 4, tenuto conto che gli stessi concorrono direttamente al raggiungimento dei risultati, verrà riconosciuto il premio dello stabilimento di riferimento in luogo del valore medio.

Gli incontri per la definizione dei target dei parametri che compongono il Premio di Risultato di unità verranno effettuati, a livello locale, entro e non oltre la prima decade di aprile di ciascun anno.

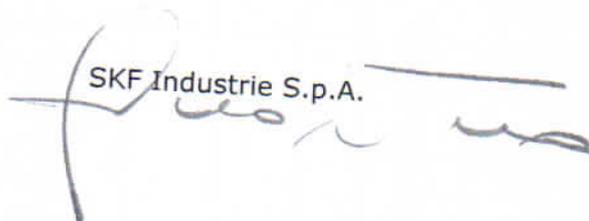
Letto, confermato e sottoscritto

OO.SS.

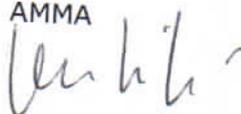


RSU

SKF Industrie S.p.A.



AMMA

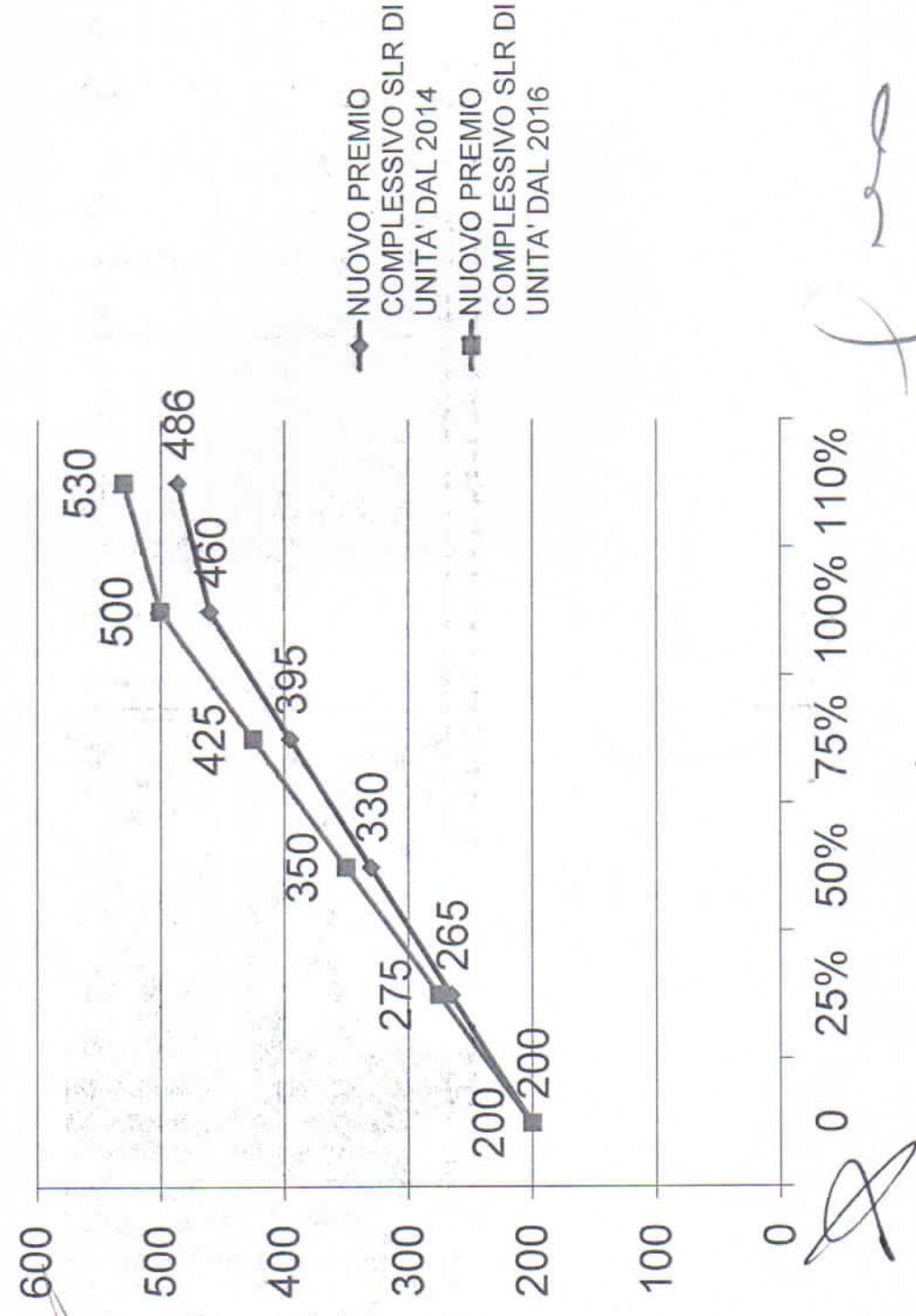


SKF Industrie - Parametro di Qualità – Target S.L.R di Unità: ALL.1

STABILIMENTI	Rapporto % costo del materiale / valore aggiunto anno 2013	Valore scostamento rispetto al massimo importo dell'erogazione	Erogazione Base
Villar P. TBU	1,0	80,82	266,54
Villar P. Avio	0,9	99,16	248,20
Villar P. Precisi	1,3	108,97	238,39
Torino Precisi	1,8	55,26	292,10
Airasca HBU	2,7	45,19	302,17
Logistics Serv. (*)	==	==	==
Massa	1,0	==	347,36
Cassino	1,2	87,02	260,34
Bari	3,6	61,2	286,16
Staff (*)	==	==	==

(*) Ai dipendenti dei suddetti settori sarà erogato un valore medio ponderato.

Parametro di QUALITA' - Nuovo Target S.L.R. di UNITA' ALL. 2



f

clay

en



PARAMETRO DI REDDITIVITA'
(IN VIGORE DAL 2015 PAGAMENTO 7/2016)

ALL. 3

% BOI Ext. Reporting Comparable - Convenzionale" su Fatturato	0,8%	1,8%	2.8-5.2%	5.3-5.7%	5.8-6.7%	6,8%	7,8%	8,8%	9,1%	9,8%	10.8%	12,0%	13% e oltre
Categoria													
2 [^] -3 [^] -4 [^]	641,44	744,73	998,02	1078,02	1098,02	1125,36	1425,94	1623,22	1667,12	1820,51	2069,44	2169,44	2269,44
5 [^]	641,44	744,73	998,02	1078,02	1098,02	1136,21	1443,50	1647,50	1693,46	1851,50	2113,34	2213,34	2313,34
5 [^] S- 6 [^]	641,44	744,73	998,02	1078,02	1098,02	1157,38	1477,58	1694,50	1744,07	1911,41	2195,97	2295,97	2395,97
7 [^] -8 [^]	641,44	744,73	998,02	1078,02	1098,02	1178,04	1511,67	1741,49	1795,20	1971,83	2279,12	2379,12	2479,12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

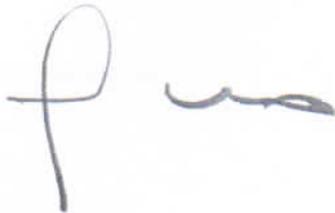
[Handwritten mark]

PREMIO DI RISULTATO DI STABILIMENTO - ENTI DI STAFF

ENTI DI STAFF COLLEGABILI AD UN' UNITA' PRODUTTIVA

DESCRIZIONE	ENTE	UNITA' PRODUTTIVA
AVIO SALES	105H	Avio - Villar P.
R&D AVIO	RS06	Avio - Villar P.
CAR CHASSIS SALES	AIT1	HBU - Airasca
DRIVE BY WIRE MFG	F8MX	HBU - Airasca
IME 105A	IAC1	HBU - Airasca
IME 105A	IAC2	HBU - Airasca
R&D CAR CHASSIS	RS01	HBU - Airasca
R&D GTD	RS05	HBU - Airasca
PROTOTYPE	Z1Z1	HBU - Airasca
R&D SUPB	RS04	SUPB-Villar P.
IME RAILWAYS	IIC2	TBU - Villar P.
R&D TBU	RS08	TBU - Villar P.












CR