

VERBALE DI ACCORDO

TRA

La Mahle Componenti Motori Italia S.p.A. (di seguito MCMI) nella persona del sig. Giorgio Barbero,

e

la R.S.U. aziendale FIOM-CGIL, FIM-CISL, FISMIC dei plant di La Loggia e Saluzzo di MCMI S.p.A.

PREMESSO CHE

- In data 13/06/16 è stato sottoscritto un accordo tra le parti che prevede un meccanismo di Premio di Risultato (PdR) legato ai parametri di Operating Result e Assenteismo che è totalmente variabile e correlato ad obiettivi di miglioramento della competitività aziendale e soggetto quindi alla disciplina della defiscalizzazione prevista dalla normativa vigente;
- Nel corso degli incontri effettuati nei mesi scorsi l'azienda ha illustrato la situazione e l'andamento degli stabilimenti di La Loggia e Saluzzo, ribadendo in modo particolare l'importanza che anche gli obiettivi presenti nell'integrativo aziendale siano di stimolo per il Personale affinché l'azienda riesca a mantenere le posizioni di mercato, in un contesto estremamente competitivo e caratterizzato da una forte concorrenza con i Paesi low cost;
- Le parti concordano nell'importanza di attivare iniziative miranti al miglioramento del benessere dei dipendenti di MCMI e del loro nucleo familiare sia da un punto di vista economico sia di tutela e supporto sociale;
- Le parti con il presente accordo intendono annullare e modificare l'accordo suddetto relativamente al periodo 1/1/2017 - 31/12/2017;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Sistema di relazioni Sindacali

Nell'ambito di una corretta gestione dei rapporti tra Azienda e Sindacato, le parti concordano nel favorire un adeguato sistema pluralista di relazioni Sindacali, nell'interesse dello sviluppo delle relazioni tra le parti e della tutela delle persone.

Per incentivare e sostenere questo percorso, le parti convengono che, in materia di relazioni e diritti Sindacali, si riconoscano le norme stabilite dall'Accordo Interconfederale del 10/1/2014 ed il relativo Testo Unico.

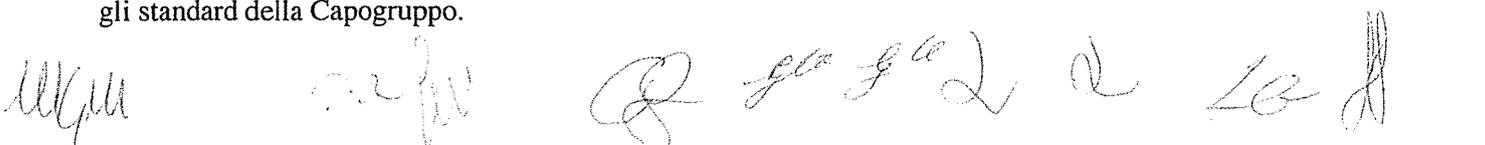
La rappresentanza e le agibilità sono in egual misura riconosciute alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e verranno riconosciuti validi gli accordi interni che siano stati certificati da referendum tra i lavoratori.

2. Informazione, formazione e professionalità

Le parti si incontreranno con cadenza trimestrale per una verifica sull'andamento dell'azienda, con particolare attenzione ai punti sottoelencati:

- a. Investimenti (previsione e monitoraggio)
- b. Andamento produttivo
- c. Trend degli organici e delle professionalità
- d. Percorsi formativi riguardanti il personale (piani e consuntivazione)
- e. Andamento infortuni

Per ciò che riguarda la formazione, l'Azienda proseguirà nella realizzazione del piano formativo MCMI per sostenere lo sviluppo aziendale e la crescita professionale dei lavoratori, in relazione anche alla necessità di acquisizione da parte degli addetti alle lavorazioni delle competenze/skills necessari ad operare in linea con gli standard della Capogruppo.



Le parti ribadiscono in tal senso l'importanza della formazione continua quale strumento essenziale per raggiungere tale obiettivo.

In merito ai piani di formazione la RSU potrà proporre percorsi per la crescita sia del Personale impiegatizio che operaio, che verranno valutati in base alle disponibilità di budget e al ritorno dell'investimento atteso, sia qualitativo sia quantitativo.

A tale scopo l'Azienda gestirà il piano formazione dell'anno con l'obiettivo di erogare una media di 8 ore di formazione procapite.

In relazione al punto c. le parti entro il primo trimestre di ogni anno condivideranno – nel rispetto della legge sulla privacy – la situazione sull'attribuzione dei livelli per reparto, per verificare la congruità tra l'inquadramento assegnato in relazione alla mansione svolta, ai corsi di formazione professionale seguiti ed all'effettivo grado di copertura della medesima.

3. Occupazione

Le parti concordano che laddove si rendesse necessario, per contrastare le difficoltà in cui ancora si trova l'azienda, operare piani di intervento che avessero impatto sul Personale, si concorderanno gli adeguati strumenti non unilaterali di gestione delle criticità (CDS, CIGO, CIGS, Mobilità...), con l'obiettivo sia di mantenere il livello di efficienza dell'organizzazione in linea con il budget ed i piani di Gruppo sia i livelli occupazionali.

Casi individuali che dovessero presentare criticità gestionali verranno analizzati con la RSU, per l'individuazione di eventuali azioni condivise utili ad evitare provvedimenti non conservativi del rapporto di lavoro.

4. Personale in inserimento

La forma di assunzione che l'azienda di norma perseguirà prioritariamente, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive, sarà il contratto a tempo indeterminato.

Il Personale assunto con contratto a tempo determinato o di somministrazione verrà stabilizzato trascorso un periodo di 30 mesi di lavoro effettivo dalla data di inserimento (sommando anche i periodi lavorati in modo non continuativo). Eventuali casi particolari saranno oggetto di analisi preventiva tra le parti.

5. Salute, Sicurezza e Servizi

Con cadenza semestrale si terrà un incontro tra RLS, RSPP/ASPP e Direzione del personale per effettuare l'analisi su casi particolari in materia di salute e sicurezza inerenti a mansioni e/o postazioni giudicate di interesse da ambo le parti per la tutela della salute dei lavoratori.

Il materiale cartaceo inerente al DVR e relativi aggiornamenti sarà a disposizione per la consultazione presso l'ufficio del RSPP dello stabilimento.

Verrà costituita una commissione che definisca strumenti e modalità operative per raggiungere l'obiettivo di "Infortuni zero", grazie ad iniziative comuni sulla prevenzione che possano essere veicolate anche attraverso il Sistema Suggerimenti aziendale attualmente in essere.

6. Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro e le pause utili al recupero psicofisico dei lavoratori sono regolati dal vigente CCNL e dagli accordi aziendali in essere, le parti concordano che eventuali esigenze aziendali di variazione significativa e/o strutturale dell'orario di lavoro degli stabilimenti di La Loggia e Saluzzo – per renderli idonei ad affrontare il confronto con la concorrenza e con gli altri stabilimenti del Gruppo – saranno oggetto di un confronto negoziale preventivo con la RSU.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, appearing to be the names of the representatives of the various parties involved in the agreement.

Inoltre, si precisa che il valore di tale indicatore (Risultato Operativo raggiunto (O.R.), relativo al 2016 è stato pari a -2.4 mln€ e viene assunto, altresì, quale riferimento, per l'anno 2017, per la verifica della sussistenza di incrementi di redditività.

Il P.d.R. maturerà a condizione che il valore del Risultato Operativo raggiunto (O.R.), relativo al 2017 presenti un incremento rispetto al valore dello stesso indicatore riferito all'anno 2016.

Le Parti si danno atto che il P.d.R. ha natura di erogazione annua.

Coefficiente di Assenteismo Individuale (CAI)

L'importo risultante dal calcolo del premio viene erogato a consuntivo in misura differenziata (IP^C), in base alla seguente formula:

$$IP^C = IP * CAI$$

dove per CAI si intende un Coefficiente di Assenteismo Individuale, tenuto conto delle sole assenze per malattia ed infortuni non sul lavoro; saranno esclusi dal conteggio le assenze relative a:

- Maternità
- Infortuni sul lavoro
- Ferie (individuali e collettive)
- Permessi (individuali e collettivi)
- Festività infrasettimanali
- Permessi ex legge 104
- Donazione sangue
- Permessi sindacali
- CIGO/CIGS/CDS
- Congedi parentali
- Terapie salvavita
- Casi di ricovero ospedaliero, day hospital e successiva convalescenza
- Permessi elettorali

Casi specifici che non rientrassero nella casistica sopra indicata saranno valutati congiuntamente con la RSU in sede di consuntivazione del premio.

Il rapporto tra i giorni di assenza e la percentuale di abbattimento del premio è espresso dalla tabella sottostante:

TABELLA 2017 PER CONTEGGIO MALATTIA

Giorni assenza	Coefficiente CAI
<= 10	100%
> 10 <= 20	95%
> 20 <= 30	90%
> 30	80%

Ad esempio, laddove la persona faccia registrare nell'anno 13 giorni di assenza, il coefficiente CAI sarà pari al 95%.

La differenza tra IP^C e IP verrà redistribuita in modo omogeneo, in aggiunta al premio IP di coloro i quali risulteranno avere un numero di giorni di assenza minore o uguale a 10.

Eventuali aumenti salariali derivanti dal rinnovo in corso del CCNL di categoria non saranno riassorbiti dagli importi del PdR generati dal presente meccanismo.

Verifica andamento parametri

Al fine di monitorare correttamente l'andamento dell'O.R. aziendale, le parti si incontreranno mensilmente, compatibilmente con la disponibilità dei dati finanziari e gestionali di chiusura del mese.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

7. Premio di risultato

Il Premio di Risultato, istituito con il presente Verbale di Accordo, d'ora innanzi denominato P.d.R., è applicabile ai dipendenti della Società Mahle Componenti Motori Italia S.p.A., operai, impiegati e quadri degli stabilimenti di La Loggia e Saluzzo e viene calcolato solo in riferimento ai risultati conseguiti ed ha come obiettivi incrementi di redditività.

Per l'anno 2017 il Premio di Risultato (PdR) verrà pagato in relazione al Risultato Operativo (O.R.) raggiunto dalla società.

L'O.R. è un risultato pubblicato mensilmente all'interno dell'azienda, non modificabile o manipolabile e certificato nelle modalità di definizione dal management del Gruppo, dalle società di revisione dei conti e dagli organismi di vigilanza preposti oltre che naturalmente in linea con i principi contabili e le normative vigenti.

Il PdR viene pagato nel caso in cui il Risultato Operativo dell'anno di riferimento sia migliorativo rispetto all'O.R. stabilito ogni anno a budget entro il mese di Ottobre per l'anno successivo.

La differenza fra l'O.R. previsto e quello effettivamente realizzato, se positiva, costituisce l'ammontare globale a disposizione per distribuire il premio di risultato nella percentuale stabilita dalla tabella sottostante.

Tabella erogazione Premio di Risultato in funzione del Risultato Operativo raggiunto (O.R.)

MB = % di miglioramento sul budget	IP = Importo del premio erogato lordo (€)
>20	1000
20	950
19	903
18	855
17	808
16	760
15	713
14	665
13	618
12	570
11	523
10	475
9	428
8	380
7	333
6	285
5	238
4	190
3	143
2	95
1	48
0	0

[Handwritten mark]

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

Le parti si incontreranno entro il primo quadrimestre 2018 per valutare, alla luce del risultato consuntivo 2017, il funzionamento del meccanismo del presente accordo.

Modalità di pagamento

Il P.D.R. verrà corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio sarà riproporzionato per i lavoratori part-time, in base all'orario previsto contrattualmente.

Nel caso di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il P.d.R., competerà per quote di dodicesimi in relazione ai mesi di effettivo lavoro, intendendosi per mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

Le Parti intendono consensualmente qui definire l'importo del P.d.R. spettante in ragione annua complessivo e comprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le Parti, ex art. 2120 c.c., 2° comma, intendono espressamente escluderne l'incidenza.

Le Parti si danno, inoltre, reciprocamente atto che il Premio di Risultato, di cui al presente verbale di accordo ha caratteristiche tali da poter essere assoggettato al regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, commi 182-189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 ed al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato il 16 maggio 2016, ricorrendone le condizioni.

A tal fine l'accordo sarà depositato presso la competente sede della Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dalla data della stipulazione.

8. Welfare aziendale

Le parti convengono che i Dipendenti della Società MCMI, così come individuati al punto 8) del presente accordo, possano scegliere di fruire le somme ed i valori di seguito denominati "Servizi di Welfare", in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme maturate a titolo di P.d.R. "detassabile" ai sensi della normativa vigente, di cui al punto 8) del presente verbale.

Per "Servizi di Welfare" si intendono quelli individuati nell'allegato 1 che è parte integrante del presente verbale di accordo.

La richiesta di fruire le somme ed i valori sopra denominati "Servizi di Welfare", in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme maturate a titolo di P.d.R., dovrà essere presentata non appena sarà visualizzabile la piattaforma che gestirà i "Servizi di Welfare" di cui sopra e comunque non oltre il 31/01/2018. Nella richiesta, il Dipendente dovrà determinare puntualmente l'ammontare del P.d.R. che intende convertire in "Servizi di Welfare", scegliendo fra il 50% e il 100%.

Nel caso in cui il lavoratore dipendente NON eserciti alcuna scelta, il P.d.R. sarà erogato nei termini previsti dal presente accordo, con applicazione della normativa contributiva e fiscale vigente.

Nel caso di somme a rimborso diretto il Dipendente, con la richiesta di rimborso, dovrà presentare l'idonea documentazione comprovante l'avvenuto pagamento.

Le spese in merito ai "servizi di welfare" potranno essere richieste a rimborso solamente a partire dal giorno 1 aprile ed entro il 30 novembre dell'anno successivo a quello di maturazione del citato premio e tali spese saranno quelle sostenute a decorrere dal 1 gennaio e fino al 30 novembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Le richieste effettuate fuori termine o prive di idonea documentazione fanno venir meno l'opzione per la fruizione del premio sotto forma di welfare.

Nel caso in cui, all'atto della presentazione della documentazione indicata, risultino accantonate nel conto individuale P.D.R. somme inferiori rispetto a quelle richieste a rimborso, il rimborso avverrà fino a concorrenza della somma in conto.

Nel caso in cui, entro il giorno 1 novembre dell'anno successivo a quello di maturazione del Pdr, il personale abbia fruito dei "Servizi di Welfare" per un valore inferiore rispetto a quello scelto complessivamente nella

richiesta di conversione di cui sopra, potrà richiedere che la quota non fruita e non utilizzata venga convertita in Pdr. In tal caso il relativo pagamento verrà effettuato nel mese di dicembre dello stesso anno, con applicazione della normativa contributiva e fiscale vigente. La suddetta scelta di conversione in Pdr potrà essere esercitata dal personale anche prima del 1 novembre, ma in ogni caso non oltre tale data.

Ai lavoratori che opteranno per la conversione del Pdr detassabile in "Servizi di Welfare" e manterranno tale opzione, l'Azienda riconoscerà un plafond welfare aggiuntivo, fruibile per l'acquisizione di beni e servizi che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi del TUIR. Tale plafond verrà costituito attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda per un valore massimo del 10% del valore dei beni e servizi fruiti in welfare dal singolo dipendente. Viene esclusa la facoltà per il dipendente di convertire in denaro il suddetto plafond di welfare aggiuntivo.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Nel corso del 2018 la RSU predisporrà un questionario al fine di conoscere le esigenze dei lavoratori attraverso una possibile rimodulazione degli orari e dell'utilizzo di forme di lavoro atte a conciliare tempi di vita e di lavoro, anche attraverso l'utilizzo di lavoro part-time. Successivamente verranno proposte all'azienda le eventuali richieste dei lavoratori.

Nascita del figlio

Dal giorno 1/1/2017 verrà riconosciuta al Personale (operai, impiegati e quadri) una giornata aggiuntiva retribuita per la nascita del figlio/a.

Primi tre giorni di malattia

Si concorda che, in merito al trattamento economico dei primi tre giorni di malattia, l'azienda ne prevedrà la copertura al 100%, coerentemente con la prassi già in atto.

DECORRENZA E DURATA

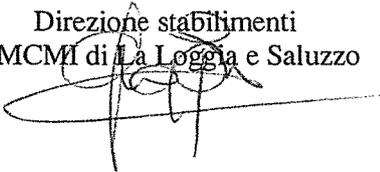
Il presente accordo decorre dal 01/01/2017 al 31/12/2017 ed annulla e sostituisce il verbale di accordo del 13/06/2016 per il periodo da 1/1/2017 al 31/12/2017.

Con la firma del presente verbale di accordo la R.S.U. FIOM-CGIL, FIM-CISL, FISMIC, dei plant di La Loggia e Saluzzo di MCMi S.p.A., anche a nome del personale, si impegnano a non presentare direttamente o indirettamente nuove richieste o pretese per la durata del presente verbale di accordo, che esaurisce integralmente la contrattazione aziendale.

Letto, firmato e sottoscritto.

La Loggia, 6 novembre 2017

Direzione stabilimenti
MCMi di La Loggia e Saluzzo



R.S.U. stabilimenti MCMi di
La Loggia e Saluzzo

