

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

Sommario

PREMESSA 2

1. PARTECIPAZIONE IN AZIENDA..... 4

COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO..... 5

COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E SISTEMI DI PRODUZIONE..... 8

COMMISSIONE SERVIZI AZIENDALI..... 9

COMMISSIONE VERIFICA ASSENTEISMO..... 10

COMMISSIONE PER LE ATTIVITA' FORMATIVE/ PROFESSIONALITA' 11

OSSERVATORIO AZIENDALE..... 12

SISTEMA DI ORARIO 13

MONTE ORE SINDACALE..... 14

2. PREMIO DI COMPETITIVITA' 18

REGOLAMENTO 18

MODALITÀ DI RILEVAZIONE..... 21

VALORIZZAZIONE PREMIO..... 21

TABELLA DEGLI INDICATORI E DEI CORRELATI VALORI..... 21

PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AI RISULTATI ED ETICA DEL LAVORO 24

MODALITÀ DI EROGAZIONE..... 26

3. DURATA DI APPLICAZIONE DEL PREMIO DI COMPETITIVITA' E PERIMETRO DI APPLICAZIONE 28

[Handwritten signature and initials on the right side of the table of contents]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

PREMESSA

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

Il presente accordo assume come riferimento la volontà delle Parti di disciplinare, in coerenza con quanto già previsto dal vigente C.C.S.L. e relativo "addendum Ferrari" del 13 dicembre 2011 applicati in Ferrari, le specificità aziendali, con particolare riferimento alle Relazioni Sindacali e alla individuazione del Premio di Competitività.

[Handwritten signature]
P6

Le Parti, nei rispettivi ruoli ed ambiti, confermano un modello di relazioni ispirato ai principi di partecipazione e coinvolgimento e che abbia come volontà la prevenzione dei contrasti e del conflitto, per assicurare costantemente le condizioni di contesto interno nonché produttive, operative ed organizzative necessarie per consentire di rispondere efficacemente e velocemente alle oscillazioni dei mercati, ponendosi quindi come leva gestionale dell'azienda.

In uno scenario di estrema variabilità di mercato, l'Azienda ha comunque continuato ad effettuare consistenti investimenti negli anni per cogliere le opportunità di crescita e rispondere alle esigenze della clientela.

È altresì confermata la necessità di saturare l'utilizzo degli impianti e di abbattere l'incidenza dei costi fissi di ammortamento, in una logica di costante miglioramento della competitività.

Tali condizioni permangono essenziali per la conferma delle scelte di localizzazione e dimensionamento industriale nel nostro territorio e costituiscono il prerequisite per lo stesso sviluppo futuro dell'Azienda.

[Large block of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ge

Le Parti, pertanto, si danno atto della volontà comune di valorizzare il consistente impegno economico e finanziario attraverso una completa saturazione degli impianti, l'incremento della loro efficienza produttiva e qualitativa, il tutto finalizzato a garantire quelle condizioni di competitività atte anche a consolidare gli assetti occupazionali.

At
P6

Tema particolare è rappresentato dalla produzione di motori di alta e altissima gamma destinati a marchi non Ferrari. A quattro anni dall'inizio della produzione, il bilancio che le Parti traggono in termini di valutazione complessiva è positivo, considerando anche la ricaduta occupazionale generata. Rispetto a tali produzioni, Ferrari riveste il ruolo di fornitore e come tale è soggetta alle richieste delle aziende committenti e alle connesse oscillazioni del mercato, che impongono un elevato livello di flessibilità produttiva.

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures]
AB
126
M.C.
S.C.
3

1. PARTECIPAZIONE IN AZIENDA

La dichiarata volontà di realizzare un sistema di relazioni ispirate al coinvolgimento trova applicazione nelle attività di partecipazione previste dal CCSL e implementate con il presente Accordo.

Coerentemente ai dettami del CCSL e per fornire risposte coerenti con lo scenario tratteggiato e con esplicito riferimento al complessivo quadro produttivo e competitivo aziendale, le Parti convengono di attuare tutte le iniziative di partecipazione previste dal CCSL, con particolare riferimento al Titolo Primo dello stesso, che qui sono riportate:

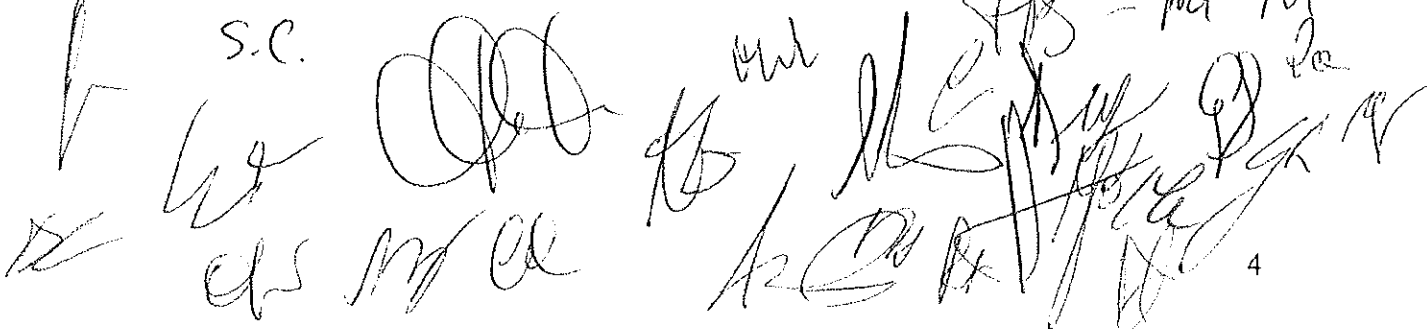
- COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E SISTEMI DI PRODUZIONE
- COMMISSIONE SERVIZI AZIENDALI
- COMMISSIONE VERIFICA ASSENTEISMO

Metodo di lavoro

Dopo l'esperienza consuntivata negli ultimi anni, le Parti, nei rispettivi ambiti di competenza, intendono dare ulteriore impulso alle attività delle Commissioni. In tal senso si conviene di intensificare il calendario degli incontri, come meglio dettagliato in seguito e di fissare un ordine del giorno e redigere un documento di sintesi su quanto trattato nei vari incontri.

La partecipazione alle Commissioni quale membro componente delle stesse non è delegabile, salvo la possibilità, in caso di necessità, su indicazione del Comitato Esecutivo, di sostituire il componente assente.

S.C.



4

[Handwritten signatures]

I partecipanti saranno tenuti all'assoluta riservatezza su dati e informazioni non divulgabili, nel rispetto di quanto previsto dalle normative di legge, contratto di lavoro e regolamenti aziendali.

La violazione di tale impegno produrrà altresì la sospensione delle iniziative di partecipazione bilaterale.

[Handwritten signature]

Per tutto quanto non diversamente previsto in materia si fa espressamente rinvio al vigente CCSL.

PG

[Handwritten signature]

COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Premessa

Ferrari da sempre persegue e sostiene il rispetto dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati e considera la protezione dell'integrità, della salute, dei diritti e del benessere delle proprie persone quali elementi primari e fondamentali nell'esercizio e nello sviluppo delle proprie attività.

La missione di Ferrari è quindi quella di garantire l'eccellenza dei propri prodotti applicando le politiche, gli obiettivi e i migliori standard internazionali assicurando il miglioramento continuo delle condizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Ferrari considera perciò priorità assoluta perseguire eccellenti livelli di salute e sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori dei siti produttivi e sui circuiti, azione che si riflette nel tendenziale azzeramento di qualsiasi condizione possa concorrere a determinare patologie e infortuni sul lavoro.

[Handwritten signature]

Ferrari opera quindi con tutte le risorse necessarie per:

[Handwritten signatures and initials]
S.C.
M.C.
P.C.
5

[Handwritten signatures]

- assicurare il completo rispetto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- valutare anche i minimi rischi dei processi lavorativi in modo da adottare tutte le misure per eliminare il loro impatto sulla salute e sicurezza
- sviluppare obiettivi e programmi al fine di perseguire il miglioramento continuo della gestione della salute e della sicurezza
- sensibilizzare, informare e formare tutto il personale sull'importanza del ruolo di ciascuno nella quotidiana azione attiva di prevenzione
- coinvolgere tutti i lavoratori per realizzare una efficace azione nel miglioramento della sicurezza
- sviluppare e mantenere attivo il proprio Sistema di gestione della Sicurezza conforme ai requisiti previsti dagli standard OHSAS 18001 2007 e dalle linee guida Inail
- l'intero sistema Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro di Ferrari è certificato OHSAS 18001
- l'Azienda, ritenendo centrale il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, assicura un costante impegno teso al mantenimento e rinnovo della certificazione e chiede a tutti i dipendenti e collaboratori di condividere e partecipare al miglioramento continuo degli standard di sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro
- L'Azienda rinnova altresì l'impegno ad erogare la formazione specifica in ambito sicurezza e prevenzione tesa ad aumentare la sensibilità e le competenze per garantire il massimo coinvolgimento delle persone

[Handwritten signature]

P6

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nel pieno rispetto quindi della filosofia aziendale che mette la sicurezza del lavoro al primo posto fra i valori Ferrari, le Parti consuntivano che, solo negli

[Handwritten signature]

[Large block of handwritten signatures and initials]

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

anni 2012-2015, sono stati realizzati rilevanti investimenti sull'ambiente (circa 17 M.ni/€ utilizzati in miglioramenti degli ambienti, delle macchine e protezione dei lavoratori) e in questo campo l'Azienda conferma il forte impegno anche negli anni successivi ad approfondire in sede di Commissione ulteriori interventi volti al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Di seguito vengono elencati, tra gli altri, gli interventi più rilevanti negli stessi anni, che sono stati oggetto di approfondimento anche in sede di Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro:

- Fornitura nuovi DPI
- Abbattimento delle barriere architettoniche
- Impianti ottico luminosi per non udenti
- Impianti per lavoratori in solitudine
- Condizionamento dell'Area Tecnologica Leghe Leggere
- Miglioramento dell'impianto di aspirazione dell'Area Tecnologica Lavorazioni Meccaniche
- Installazione di macchinari e attrezzature per la movimentazione manuale dei carichi
- Estensione copertura impianti antincendio e rilevazione fumo
- Protezioni impianti per atmosfere potenzialmente esplosive
- Protezioni impianti con componenti ad alta pressione
- Eliminazione residui di vapori benzina

La Commissione persegue l'obiettivo condiviso di ulteriormente migliorare, oltre a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008, le iniziative volte a garantire la diffusione di un'effettiva cultura della salute e della sicurezza.

La Commissione sarà composta, da parte sindacale dagli RLS eletti o

[Large section of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCSL; da parte Aziendale dal Responsabile HR, dal RSPP, da Tecnici Aziendali con competenza negli argomenti trattati e dal Medico competente, ove necessario.

A completamento di quanto indicato dal CCSL, che prevede una cadenza almeno mensile degli incontri, si conferma la pratica già in uso di effettuare una verifica degli ambienti aziendali, alla presenza del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, al fine di individuare possibili aree di miglioramento in ambito di prevenzione e sicurezza.

Al termine di ogni riunione a cura dell' RSPP sarà redatto verbale di incontro. Per quanto non ulteriormente specificato, si rimanda a quanto previsto dal CCSL in materia.

COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E SISTEMI DI PRODUZIONE

La Commissione, composta per parte sindacale da 8 componenti, comunicati secondo le modalità previste dal CCSL e per parte aziendale dal Responsabile HR e dai Responsabili delle diverse Aree Tecnologiche, si riunirà su richiesta di una delle parti.

Al fine di garantire il maggiore apporto possibile di conoscenze e di partecipazione, il Comitato Esecutivo, previa comunicazione alla Direzione Aziendale, potrà affiancare ai membri della Commissione un ulteriore delegato per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCSL, che operi nell'Area Tecnologica interessata all'ordine del giorno della riunione.

La Commissione esaminerà gli impatti e le ricadute occupazionali nelle singole Aree Tecnologiche di volta in volta interessate, a fronte di significative

S.C.

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

modifiche tecnologiche/organizzative che impattano sull'organizzazione del lavoro e su orari e turnazioni.

Nel caso di picchi di crescita produttiva, è centrale il problema della turnistica, necessaria a garantire la risposta produttiva ai volumi richiesti.

Si conviene pertanto che, a fronte di nuove esigenze produttive, l'Azienda, previa consultazione con la Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, comunicherà le turnistiche in coerenza a quanto previsto dal CCSL, tenuto conto delle esigenze di flessibilità richieste di volta in volta anche nel nuovo ruolo di fornitori dalle aziende committenti. In sede di Commissione, saranno analizzate eventuali criticità in capo a singole e specifiche situazioni; l'Azienda si impegna a valutare quanto evidenziato.

[Handwritten signature]
PG

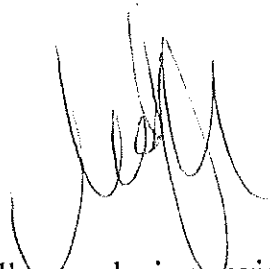
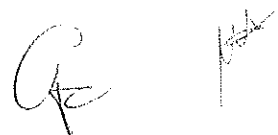
Le Parti, preso atto del ruolo di fornitore dell'Azienda nella produzione di motori per terzi e valutato positivamente quanto già fatto nel corso del 2015, quando, per evitare ricadute negative sull'organico, si fronteggiò una contrazione delle richieste lavorando - d'intesa con le RSA - sul calendario produttivo, confermano la volontà di gestire i picchi di crescita e decrescita con tutti gli strumenti di flessibilità previsti.

COMMISSIONE SERVIZI AZIENDALI

[Handwritten signature]

Premesso che Ferrari è particolarmente impegnata a sviluppare idee e servizi per i lavoratori, la Commissione, che prevede 8 componenti per parte sindacale, comunicati secondo le modalità previste dal CCSL e per parte aziendale da rappresentanti designati dalla Direzione, esaminerà le tematiche sociali che

[Large block of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



abbiano particolare impatto sulla popolazione aziendale, proponendo, di volta in volta, iniziative comuni volte a sensibilizzare l'attenzione su tematiche di interesse collettivo che emergeranno.

Saranno di pertinenza della Commissione, tra gli altri, i temi della ristorazione aziendale, dei trasporti e dei servizi di interesse generale (tra questi, eventuali ulteriori iniziative di supporto alle famiglie dei dipendenti).

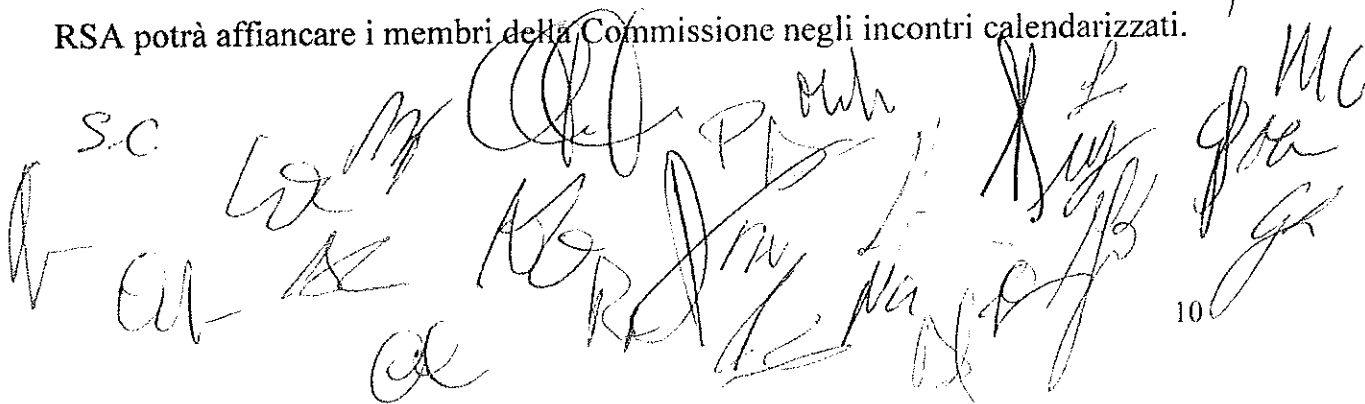
La Commissione si riunirà con cadenza almeno semestrale per programmare le attività e consuntivare quelle realizzate.

COMMISSIONE VERIFICA ASSENTEISMO

È confermata la Commissione Verifica Assenteismo, composta, per parte sindacale, da 5 componenti comunicati secondo le modalità previste dal CCSL e per parte aziendale da rappresentanti designati dalla Direzione, con lo scopo di monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia a livello aziendale ed individuare possibili azioni volte al contenimento dello stesso, ivi compresa l'analisi di situazioni individuali che presentano particolari anomalie in termini di numero di eventi.

Consuntivata l'utilità del lavoro svolto nell'individuare soluzioni per il contenimento dell'assenteismo per malattia nel quadriennio 2012-2015, si prevede una cadenza almeno quadrimestrale degli incontri di Commissione.

Al fine di garantire il maggior apporto possibile di partecipazione mettendo a disposizione della Commissione più informazioni possibili, il Consiglio delle RSA potrà affiancare i membri della Commissione negli incontri calendarizzati.


S.C.
L.A.
M.
P.
M.C.
G.
10

Oltre alle Commissioni individuate ed istituite dal CCSL, nello stesso spirito di partecipazione e coinvolgimento, le Parti, verificato l'apporto positivo già dato nel recente passato, confermano l'istituzione della Commissione per le Attività Formative/Professionalità.

**COMMISSIONE PER LE ATTIVITA' FORMATIVE/
PROFESSIONALITA'**

L'Azienda riconosce nelle competenze e nelle capacità individuali dei lavoratori un requisito su cui si fonda il complessivo know-how tecnico aziendale e l'eccellenza qualitativa del prodotto.

Allo scopo di garantire i livelli di professionalità richiesti dall'evoluzione dei processi produttivi e dall'evoluzione tecnologica, l'Azienda comunica la volontà di realizzare iniziative dirette alla formazione ed allo sviluppo delle competenze.

Al fine di dare carattere permanente all'importante tema della formazione, le Parti convengono di confermare la Commissione Attività Formative/Professionalità che avrà il compito di proporre iniziative di formazione coerenti con i fabbisogni aziendali, di attivare programmi di formazione finanziata ed agevolata e di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento dei piani di formazione realizzati.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano ad individuare – entro il 30 giugno 2016 – n. 1 rappresentante per Organizzazione Sindacale – referente specifico sulla materia – conferendogli il potere di firma per i piani condivisi di formazione.

La Commissione si riunirà di norma semestralmente per una sintesi delle tematiche sopra indicate. Nel corso dell'incontro, in particolare, verrà data evidenza dei precedenti lavori fatti dalla Commissione negli incontri operativi; inoltre, l'Azienda illustrerà l'evoluzione professionale intervenuta per ciascuna Area Tecnologica anche al fine di individuare, con i membri della Commissione, ulteriori percorsi di evoluzione delle professionalità in Azienda, in coerenza con i fabbisogni aziendali.

La Commissione, per parte sindacale, è composta da 8 RSA indicate dal Comitato Esecutivo, su designazione di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo; per parte aziendale da rappresentanti designati dalla Direzione.

Al fine di garantire il maggiore apporto possibile di conoscenze e di partecipazione, il Comitato Esecutivo, previa comunicazione alla Direzione Aziendale, potrà affiancare ai membri della Commissione un ulteriore delegato per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCSL, che operi nell'Area Tecnologica interessata all'ordine del giorno della riunione.

OSSERVATORIO AZIENDALE

Come momento massimo di partecipazione, l'Azienda conferma la disponibilità a dare continuità all'incontro annuale tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei Sindacati firmatari del CCSL e del presente accordo ed il Consiglio delle RSA (Osservatorio Aziendale).

L'incontro, nel corso del quale l'Azienda rappresenta l'andamento del business, il contesto competitivo, le previsioni economico-produttive, i programmi di sviluppo gamma-prodotto e lo sviluppo della rete commerciale, l'andamento

prevedibile della occupazione e le iniziative di interesse generale in tema di prodotto/processo, si terrà di norma nei primi mesi dell'anno.

SISTEMA DI ORARIO

L'attuale sistema di orario aziendale è così articolato:

- **Giornaliero:** 08,00 - 17,00 dal Lunedì al Venerdì
- **Due Turni:** 05,00 - 12,30; 12,30 - 20,00
a rotazione dal Lunedì al Venerdì
- **Tre Turni:** 05,00 - 12,30; 12,30 - 20,00; 20,00 - 03,00
a rotazione dal Lunedì al Venerdì

A tali orari si aggiungono i diversi sistemi di turnazioni, orari di lavoro e gli strumenti di flessibilità previsti dal vigente CCSL.

Gf Max

OH

P6

↓

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
S.C.

[Handwritten signatures and initials]

MONTE ORE SINDACALE

ENTITA' E DISCIPLINA DEI PERMESSI SINDACALI

In relazione a tutto quanto sin qui espresso, le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni sindacali, teso ad accrescere i momenti di dialogo, affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo, al fine di comporre eventuali occasioni conflittuali.

In questo quadro di riferimento l'Azienda, in aggiunta ai permessi retribuiti spettanti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali previsti dal combinato disposto degli articoli 19 e 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, riconosce alle Segreterie Provinciali delle Organizzazioni firmatarie del C.C.S.L. 07.07.2015 e del presente accordo un Monte Ore complessivo annuo aggiuntivo di 5.600 ore.

Di seguito la ripartizione a seguito delle elezioni delle RSA del 2015:

- FIM/CISL ore 1.870.=
- UILM/UIL ore 2.490.=
- FISMIC/CONFSAL ore 1.240.=

Le Parti sin da ora convengono di rimodulare il Monte Ore in funzione della eventuale diversa ripartizione delle RSA a seguito di nuove elezioni.

Il Monte Ore di cui sopra è a copertura di tutte le attività sindacali, interne ed esterne ed è comprensivo altresì dei permessi usufruiti ai sensi dell'art. 30 della predetta legge 20 maggio 1970 n. 300 (Permessi per dirigenti provinciali e nazionali).

S.C.

Tale Monte Ore è di esclusiva competenza delle Segreterie Provinciali firmatarie per lo svolgimento di tutte le attività degli appartenenti alle medesime Organizzazioni Sindacali.

Con il presente accordo le Parti hanno inteso assorbire tutti i trattamenti previsti dalla legge e dai contratti in materia di permessi sindacali retribuiti.

UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI

Il Monte Ore Complessivo potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito dei dirigenti delle RSA, ore che eccedono le 8 ore mensili ex art. 23 legge 20 maggio 1970 n. 300
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi incaricati delle operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS
3. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge 300/1970 e di cui all'art. 2, Titolo Primo, del CCSL 07/07/2015. Al fine dell'utilizzo di questi permessi l'Organizzazione Sindacale dovrà comunicare per iscritto alla Direzione Aziendale della Ferrari a inizio anno l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, comunicare tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruiranno di tali permessi con indicazione del giorno di fruizione

Ai lavoratori di cui ai punti 2 e 3 che non siano dirigenti delle RSA non sono in nessun caso applicabili i permessi di cui sopra, previsti per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'S.C.', 'M.C.', and 'D.M.']

DISCIPLINA UTILIZZO PERMESSI

Il lavoratore che intende usufruire di permessi sindacali, salvo casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno e di 48 ore se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con Rappresentanti della Direzione Aziendale a intero Monte Ore esaurito.

Per l'attuazione, la gestione e la contabilizzazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2). Sul cartellino oltre ai dati identificativi del dipendente viene indicata l'Organizzazione Sindacale di appartenenza. Tale cartellino sarà intestato e consegnato ogni mese ai rispettivi responsabili degli aventi diritto all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun avente diritto nel momento in cui fruisce del permesso sindacale richiesto nei termini previsti firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolare di permessi sindacali provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (fac-simile in allegato 1);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;

d) a consegnare all'Amministrazione del Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali

P6

L'Azienda fornirà bimestralmente il dato relativo all'utilizzo dei permessi sindacali.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 della legge 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni l'anno, per la partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

S.C.

2. PREMIO DI COMPETITIVITA'

In relazione a tutto quanto fin qui esposto, le Parti confermano che la partecipazione dei dipendenti ai risultati aziendali si pone quale importante elemento di motivazione e coinvolgimento delle persone nella gestione aziendale.

Le Parti pertanto confermano l'istituzione di un Premio di Competitività, che, in coerenza a quanto previsto dal vigente CCSL, sia collegato ad andamenti economico-aziendali in un'ottica di competitività e redditività.

REGOLAMENTO

A far data dal 01/01/2016 il "Premio di Competitività" è costituito dai tre indicatori di seguito riportati:

- Indicatore di Produzione
- Indicatore Economico
- Indicatore Gestionale Qualità ed Affidabilità Prodotto

A) Indicatore di Produzione	Numero Vetture consegnate alla Rete di Vendita*
B) Indicatore Economico	ADJUSTED EBITDA*
C) Indicatore Gestionale Qualità ed Affidabilità Prodotto	ICP R100

* valori relativi al Bilancio Consolidato del Gruppo Ferrari

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'S.C.', 'AB', 'G.P.', 'M.C.', 'D.M.', 'G.H.', and '18']

Gli indicatori A e B, definiti come sopra, fungono, da addendi. Per ciascun indicatore sono definiti parametri a cui sono correlati valori economici.

L'indicatore C funge da moltiplicatore o demoltiplicatore dei risultati, ottenuti dalla somma degli indicatori A e B.

A) Indicatore di Produzione

L'indicatore di Produzione è costituito da un unico parametro di riferimento: il numero di Vetture consegnate alla Rete di Vendita.

B) Indicatore economico

L'indicatore economico è costituito da un unico parametro di riferimento: l'ADJUSTED EBITDA.

L'Adjusted EBITDA è definito come risultato prima delle imposte e tasse sul reddito, oneri e proventi finanziari ed ammortamenti, rettificato da oneri e proventi straordinari.

C) Indicatore Gestionale Qualità ed Affidabilità Prodotto

Le Parti individuano nella qualità del prodotto un tema centrale per lo sviluppo dello stesso e – confermata la crescente attenzione della clientela alla qualità legata al prodotto, nonché il costante aumento della presenza della concorrenza – confermano, quali indicatori che esprimano il valore qualitativo intrinseco e percepito dei nostri prodotti, l'indicatore (ICP) per quanto attiene gli standard estetici e di finizione (ICP); l'indicatore (R100) per quanto riguarda

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'S.C.', 'AB', 'MC', and 'Eps']

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

la fase di qualità progettuale, tecnico-costruttiva e di affidabilità funzionale del prodotto (R100).

La misurazione dei risultati nell'area gestionale ha la finalità di valutare la qualità e l'affidabilità del prodotto aziendale.

L'indicatore gestionale "Q" è composto dai due indici suddetti, con pari peso specifico percentuale:

[Handwritten signature]

PG

[Handwritten signature]

1)	ICP	50%
2)	R100	50%

- **I.C.P.:** misura il numero medio di punti di demerito per vettura assegnati in verifica I.C.P. (Initial Customer Perception) standard, effettuata a vettura finita. La verifica è mirata ad una valutazione del livello di conformità da un punto di vista estetico.
- **R100:** (Sigip sistema informativo garanzia internazionale periodo di produzione) misura la percentuale di anomalie rilevate su un campione di vetture considerato nei periodi di produzione di 12 mesi o minor periodo nell'anno di riferimento

[Handwritten signature]

L'erogazione del premio, per sua natura variabile, è subordinata al raggiungimento di un livello minimo di risultati aziendali:

- Indicatore di Produzione: 6500 vetture

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
S.C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signatures]

e terrà conto del livello degli obiettivi raggiunti nonché della effettiva prestazione dei singoli lavoratori

MODALITÀ DI RILEVAZIONE

L'andamento degli indicatori A e B è pubblicato periodicamente in osservanza alle leggi che disciplinano le comunicazioni delle Società quotate.

[Handwritten signatures]
PG

VALORIZZAZIONE PREMIO

Il valore assoluto del Premio di Competitività da attribuire sulla base dei risultati consolidati si ottiene, anno per anno, sommando i valori/parametri risultanti dagli indicatori A e B e moltiplicando il risultato per il valore conseguito dall'indicatore "Q" secondo la seguente formula:

P.d.C. = (A + B) x Q

[Handwritten signature]

TABELLA DEGLI INDICATORI E DEI CORRELATI VALORI

Indicatore di Produzione: volumi consegnati alla Rete (A)

[Handwritten signature]

Le Parti stabiliscono che l'erogazione economica legata all'andamento dell'indicatore di Volumi (A) è così strutturata:

[Handwritten notes and signatures]
S.C.
AC
Pa
Lad
Mc,
21

G P

(A)	
Volumi	Euro
6500	€ 1.239
6600	€ 1.320
6700	€ 1.400
6800	€ 1.480
6900	€ 1.560
7000	€ 1.640
7100	€ 1.720
7200	€ 1.800
7300	€ 1.850
7400	€ 1.900
7500	€ 1.950
7600	€ 2.000
7700	€ 2.050
7800	€ 2.100
7900	€ 2.150
8000	€ 2.200
8100	€ 2.300
8200	€ 2.350
8300	€ 2.400
8400	€ 2.450
8500	€ 2.500
8600	€ 2.550
8700	€ 2.600
8800	€ 2.650
8900	€ 2.700
≥9000	€ 2.750

b OH

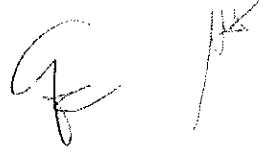
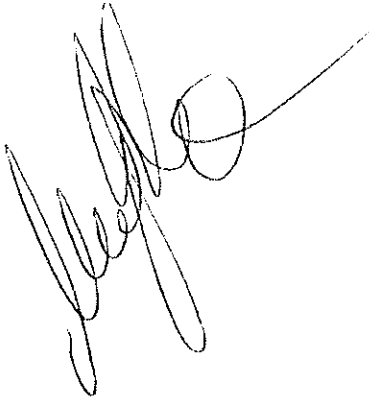
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


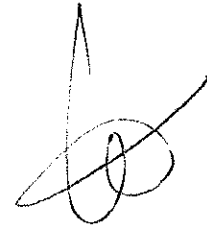
Indicatore Economico: Adjusted EBITDA (B)

PG [Handwritten signature]

Le Parti stabiliscono che l'erogazione del Premio correlata all'andamento dell'indicatore economico (B) è così strutturata:




Risultato (B)	
Adj - EBITDA	Euro
Mio	Euro
600 - 800	€ 2.300
800 - 900	€ 2.350
>900	€ 2.450



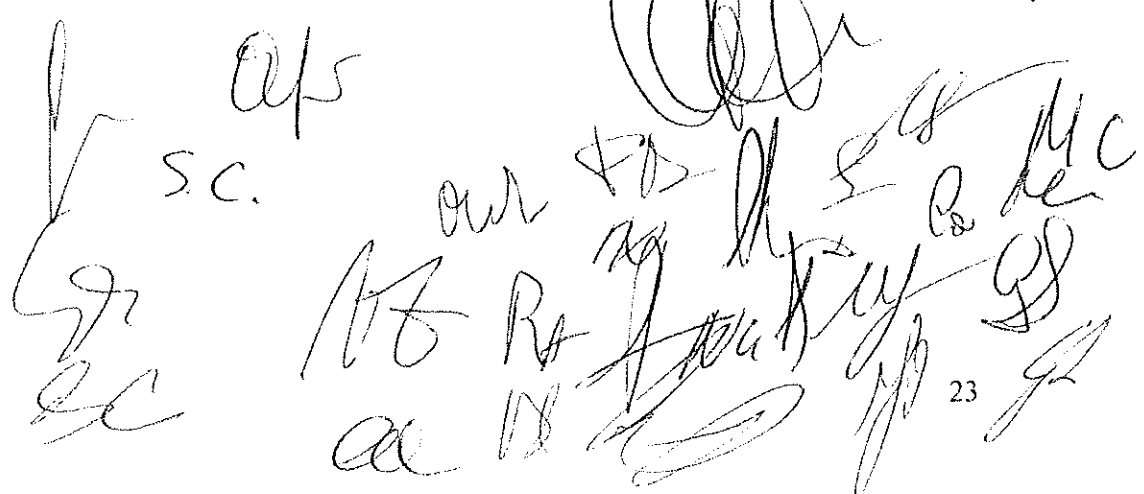
Indicatore di Qualità (Q)

L'indicatore Q funge da moltiplicatore o demoltiplicatore del risultato (A + B), in ragione di un valore massimo di oscillazione in positivo o negativo del 10% .

Indicatore sintetico di Qualità	Valore parametro Q
Inferiore al 90% dell'obiettivo	0,9
Compreso tra il 90% e il 110% dell'obiettivo	Valore risultante
Superiore al 110% dell'obiettivo	1,1




aps
S.C.
our
PG
MC
23






PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE AI RISULTATI ED ETICA DEL LAVORO



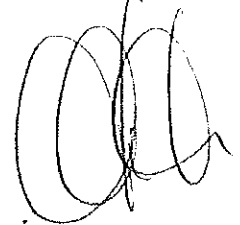

Assunto come principio che il Premio di Competitività deve incentivare la produttività individuale e di sistema e non semplicemente rendicontare i risultati, l'entità del Premio di Competitività sarà determinata anche sulla base della effettiva partecipazione individuale alla realizzazione dei risultati aziendali, partecipazione aziendale misurata dalla presenza di ciascun lavoratore. Pertanto l'entità individuale del Premio di Competitività sarà riproporzionata individualmente tenendo conto delle ore non lavorate rispetto alle teoriche di calendario lavorativo, secondo la tabella che segue.

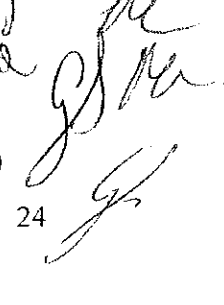
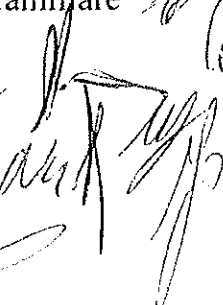
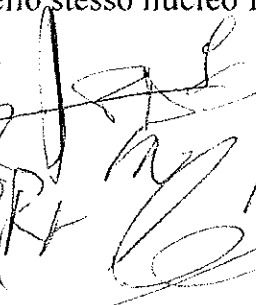
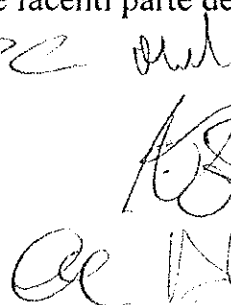
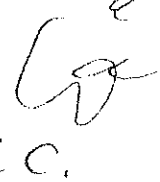
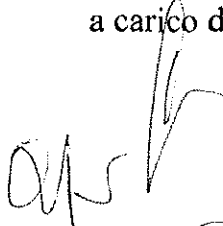


Per l'anno in corso, le Parti convengono la validità della tabella "incidenza annuale assenze individuali sul valore del premio annuale" (con riferimento all'anno 2014) contenuta nel precedente accordo del 31.05.2012.

Consuntivati i dati del periodo 2012-2015, le Parti convengono, a partire dal 2016, di ridefinire le causali di assenza che non saranno conteggiate al fine della quantificazione del premio individuale nel modo che segue:



- Ferie
 - Par
 - Assemblea sindacale retribuita
 - Permessi sindacali retribuiti
 - Infortuni sul lavoro (con esclusione degli infortuni in itinere)
 - Permessi Legge 104 limitatamente ai permessi rilasciati per motivazione riferita esclusivamente al dipendente stesso o ai familiari di primo grado a carico dello stesso e facenti parte dello stesso nucleo familiare
- 
- 
- 
- 



S.C.

24

- Assenza obbligatoria per maternità
- Congedo per lutto del coniuge e familiare di primo grado
- Congedo matrimoniale
- Permessi donazione sangue e midollo osseo

Per gli anni 2017 – 2019 la tabella “incidenza annuale assenze individuali sul valore del premio annuale” sarà la seguente:

Numero ore di assenza	Premio di Competitività
dal 1 gennaio al 31 dicembre	% erogata
0	107%
1- 64	100%
65 - 104	85%
105 - 136	80%
137-168	75%
>168	70%

Ferma restando la tabella che precede, e sempre con decorrenza 01.01.2017, il valore del premio per coloro i quali avranno consuntivato un numero di assenze per malattia pari o superiore a 7 eventi nell’anno solare di riferimento sarà decurtato del 7%. Tale decurtazione si applica alle ultime due fasce di assenza della tabella di cui sopra.

[Handwritten signature]

Al solo fine del computo del numero di eventi non saranno considerati i periodi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero, purché supportati da relativo certificato di ricovero rilasciato dalla struttura di degenza.

[Handwritten signature]

MODALITÀ DI EROGAZIONE

L'erogazione del Premio di Competitività prevede due anticipi nel corso dell'anno (Giugno e Ottobre) e un conguaglio ad Aprile dell'anno successivo a quello di rilevazione sulla base del valore risultante dall'applicazione del meccanismo degli indicatori sopra descritti rilevati a consuntivo e dalla partecipazione individuale ai risultati.

L'importo di ogni singolo anticipo è fissato nella misura di € 1.000 (Euro mille/00) lordi.

[Handwritten signature]

Il valore individuale del Premio di Competitività – compresi i relativi anticipi – sarà riproporzionato ai mesi di servizio prestati nell'anno di competenza.

Il valore del premio – compresi i relativi anticipi – sarà altresì riproporzionato in funzione di periodi di aspettativa non retribuiti a qualsiasi titolo utilizzati.

PG

[Handwritten signature]

La frazione di mese superiore a 15 gg. sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di part-time l'importo del premio sarà riproporzionato in base alla ridotta prestazione convenuta e per la durata della stessa.

[Handwritten signature]

Le relative quote del Premio sono ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione ed hanno natura distinta della retribuzione, eventualmente defiscalizzate e decontribuite ai sensi delle vigenti normative.

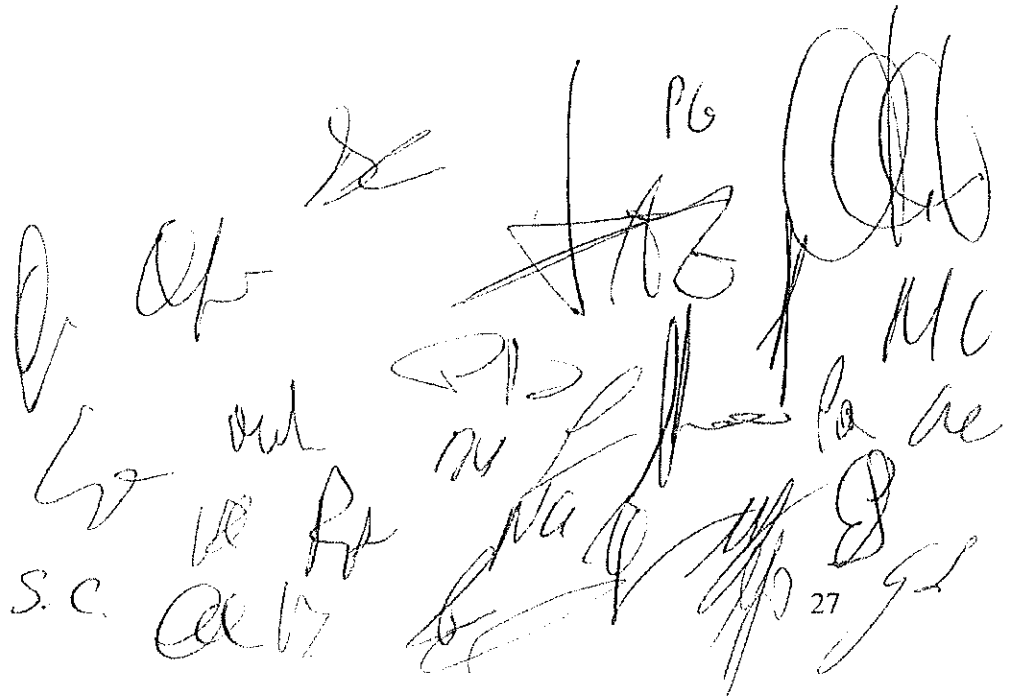
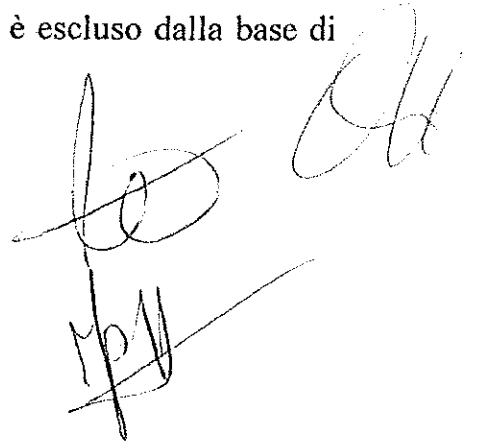
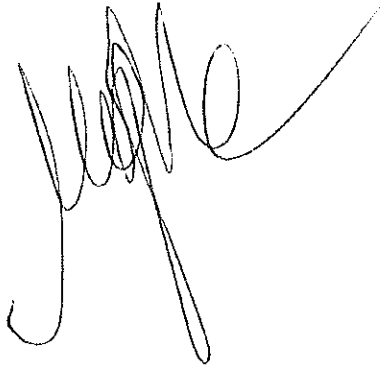
MC

Esse si intendono pertanto comprensive di ogni incidenza sugli istituti

[Large handwritten signature block]

A

retributivi di legge e di contratto. Le parti convengono che ai sensi dell'art.1 della legge 29/5/1982 n°297 il Premio di Competitività è escluso dalla base di calcolo del T.F.R..



3. DURATA DI APPLICAZIONE DEL PREMIO DI COMPETITIVITA' E PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo, che disciplina il Premio di Competitività per gli anni 2016/2019, avrà vigore fino al 31 Dicembre 2019, si applica a Ferrari S.p.A., Ferrari Financial Services e Mugello Circuit S.p.A., costituisce un tutt'uno inscindibile in tutte le sue parti.

Il Premio di Competitività come definito nel presente Accordo sostituisce ed assorbe integralmente quanto a tale titolo è stato previsto nei precedenti accordi.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente accordo resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito con nuovo accordo.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Accordo, si fa espresso rinvio al vigente CCSL.

Letto, confermato e sottoscritto

Maranello, 22 giugno 2016

Ferrari S.p.A.

Le OO.SS. Provinciali
Fim-Uilm-Fismic

Il Consiglio delle RSA