

## ACCORDO SINDACALE

Tra la società Delphi Connection Systems Italia S.p.A, rappresentata dal Sig. Mario AIMASSO

e

la RSU, a nome e per conto di tutti i dipendenti dell'Azienda stessa,

si è convenuto quanto segue.

Viene rinnovato il Premio di Risultato aziendale conformemente alle previsioni del dettato dell'art. 12 Titolo IV Sezione IV del CCNL.

Tale Premio di Risultato, così come istituito dal presente accordo, rinnova e sostituisce integralmente qualunque accordo precedente.

Il premio di risultato, d'ora in avanti definito come PdR, così come istituito dal presente accordo, troverà applicazione relativamente ai risultati dell'azienda per l'anno 2015 (erogazione luglio 2016). Tale PdR sarà correlato ai parametri così come individuati nell'allegato al presente accordo.

### COMPOSIZIONE DEL PdR

La maturazione del PdR avverrà al raggiungimento degli obiettivi come di seguito riportati.

Il PdR sarà riferito ai seguenti indicatori :

- 1) Area 1: risultati finanziari 2015 (parametro redditività);
- 2) Area 2: qualità: numero totale di reclami nel 2015;
- 3) Area 3: presenza (parametro numero di ore lavorate nell'anno 2015);
- 4) Area 4: produttività (parametro: Overall Equipment Efficiency di stabilimento 2015).

Il dettaglio dei parametri suddetti, con i relativi importi teorici erogabili sono dettagliati nell'allegato al presente accordo che costituisce parte integrante dell'intesa.

### COMUNICAZIONE DEI RISULTATI

I risultati relativi ai parametri saranno comunicati nel mese di febbraio 2016.

### OMNICOMPENSIVITA' del PdR

Le parti definiscono che gli importi del Premio di Risultato erogabili ai sensi dei precedenti punti sono omnicomprensivi di qualsiasi incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, poiché di tale incidenza si è tenuto conto nella loro quantificazione.

Di conseguenza tale istituto non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali o di legge, diretti od indiretti, di alcun genere, ivi compresa l'incidenza sul TFR.

du

K.12.  
B  
A

## MATURAZIONE ED EROGAZIONE DEL PdR

In merito alla maturazione del PdR ed alla relativa distribuzione viene concordato quanto segue.

Hanno diritto alla corresponsione dell'importo del PdR secondo le modalità e regole stabilite nel presente accordo:

- a) I lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2015
  - a. I lavoratori non in forza il 31/12/2015 per motivi di accesso alla pensione, disabilità permanente, licenziate hanno diritto al premio in ragione "pro rata";
  - b. I lavoratori non in forza il 31/12/2015 per dimissioni volontarie non percepiranno alcun premio.
  
- b) I lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori in somministrazione che, anche se non più in forza al 31 dicembre 2015, durante l'anno hanno lavorato per un periodo pari o superiore a 120 giorni, anche non consecutivi. In particolare per questi lavoratori le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori ai 15 giorni. Il presente punto b) non vale in caso di dimissioni volontarie.

La liquidazione del PdR avverrà nel mese di Luglio 2016; Si conviene che il PdR, come sopra definito, sia ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente viene assunto dalle parti esclusivamente quale condizione per individuarne l'ammontare e la maturazione.

Considerando l'effettiva partecipazione ai risultati aziendali, il personale assunto con Contratto di Inserimento o Contratto di Apprendistato per posizioni impiegate o a contenuto tecnico (es: manutentore, attrezzista, operatore, etc.), per i primi tre mesi di lavoro non maturerà il PdR, poiché impegnato in attività di formazione o di training on the job comportanti normalmente una produttività più bassa della norma.

Per il personale inserito con Contratto di Inserimento ed Apprendistato all'interno dei reparti produttivi con mansioni di produzione (es: addetto macchina, addetto assemblaggio, etc.) il periodo di franchigia sopra definito sarà equivalente a mesi uno, in funzione della stimabile maggior velocità di apprendimento che, per tali mansioni, permette una più veloce ascesa della produttività individuale.

Alla scadenza di tali periodi di franchigia il dipendente assunto con Contratto di Inserimento o Contratto di Apprendistato maturerà il PdR con le modalità sopradescritte per gli altri lavoratori.

Per il personale operante con contratto part-time si procederà ad un riproporzionamento dell'importo in funzione dell'orario effettivamente prestato.

## ASSENZE PER DEGENZE E RELATIVE CONVALESCENZE

Al fine di non penalizzare i lavoratori i quali, nel corso del 2015, si sono assentati per degenze ospedaliere e/o relative convalscenze, le medesime non verranno considerate ai fini del calcolo dei risultati individuali dell'Area 3 (Presenza) del PdR. Per l'attestazione di tali assenze farà fede la dichiarazione del medico curante o certificazione della struttura ospedaliera.

*del*

*P. R.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*AES*

## VERIFICHE E MONITORAGGIO

Fatto salvo il sistema di comunicazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti, come sopra descritto, le parti procederanno a degli incontri di verifica sull'andamento del PdR così come definito dal presente accordo.

Le parti concordano sulla necessità di depositare il presente accordo presso gli enti competenti al fine dell'ottenimento dei benefici contributivi previsti dalla vigente normativa.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti dichiarano che lo stesso assolve pienamente quanto disposto dall'art. 12 Titolo IV Sezione IV del CCNL Metalmeccanici, e pertanto concordano sul fatto che, per la durata di vigenza dello stesso, non saranno più proponibili a livello aziendale richieste aventi contenuto economico.

Il presente accordo avrà durata per il solo anno 2015 (con pagamento nel 2016) al termine del quale esso decadrà automaticamente.

Torino, 04/03/2015

Per Delphi Connection Systems Italia S.p.A.

Mario AIMASSO



Per le RSU



ALLEGATO ACCORDO SINDACALE DEL 04/03/2015

DCS Italia SpA - Attached to Performance results related to 2015 - (payment will be done July 2016)		Massimo importo erogabile
AREA 1 RISULTATI FINANZIARI	Parametro: REDDITIVITA'  Obiettivo: OI (Operating Income) > 10,5 %	€ 600
AREA 2 QUALITA'	NUMERO DI RECLAMI  Direzione Qualità EMEA ha fissato un solo parametro. Il totale dei reclami indipendentemente se ufficiali o meno.	€ 350
AREA 3 PRESENZA	Parametro: NUMERO DI ORE LAVORATE  Obiettivo:	€ 350
AREA 4 PRODUTTIVITA'	Parametro: OEE (Overall Equipment Efficiency) di Stabilimento  Obiettivo: 78,5%	€ 300
Totale Reclami 2015 L'importo da erogare sarà al massimo di 350 Euro. Il calcolo sarà basato sui dei reclami totali presenti su QVC. < = 30 reclami =====> > 350 € > 30 reclami =====> ZERO €		€ 1.600

ASSENTEISMO	AMMONTARE
Meno di 24 ore	€ 350
tra 24 e 32 ore	€ 290
tra 32 e 40 ore	€ 230
tra 40 e 64 ore	€ 170
tra 64 e 80 ore	€ 110
tra 80 e 104 ore	€ 50
piu' di 104 ore	€ 0

*Handwritten signatures and initials:*  
 - A large signature at the top right.  
 - The initials "DM" in the middle right.  
 - A checkmark at the bottom right.