

# TIBERINA TURIN SRL

## ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

Addì 4 settembre 2019, presso la sede dell'AMMA di Torino si sono incontrati per l'azienda Maurizio Casavecchia e il PLM Francesco Lamura, per l'AMMA Gabriele FENOUIL, per le OOSS Fiom-Cgil Pino Lo Gioco e FISMIC Vincenzo Aragona e Giovanni Capello che unitamente alla RSU degli stabilimenti di Pinerolo e None per esaminare la proposta di approvare un accordo di secondo livello.

### IL QUADRO DI RIFERIMENTO

L'azienda negli anni opera nel comparto automotive con rapporti di fornitura con i maggiori Clienti di importanza mondiale. L'azienda è costantemente impegnata nella realizzazione di importanti investimenti, atti a garantire, con nuovi ed innovativi prodotti, la salvaguardia e lo sviluppo della propria competitività nel mercato automobilistico, nell'ottica della globalizzazione raggiunta dalle grandi case automobilistiche a livello europeo ed internazionale. L'Azienda considera di assoluta priorità la continuità nelle forniture, con conseguente necessità di creare, a livello normativo ed economico, le condizioni che possano garantire la continuità produttiva nei confronti dei Clienti, sin dalla assegnazione delle future commesse di fornitura, da cui deriva, altresì, la salvaguardia dei livelli occupazionali.

### L'OBIETTIVO

E' impegno delle parti che, anche attesi gli importanti investimenti effettuati dal Gruppo Tiberina, si favorisca lo sviluppo economico e occupazionale, si assicuri il mantenimento delle commesse del Cliente e la continuità delle forniture, nell'ottica di soddisfare le esigenze di mercato e che possa al contempo, costituire la premessa per la salvaguardia e l'eventuale sviluppo dei livelli occupazionali.

È ferma convinzione delle Parti che lo strumento per attuare in modo efficace ed armonico i citati obiettivi, che non possono prescindere dall'acquisizione di nuove commesse, sia rappresentato dalla contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso, tra le parti odierne sottoscriventi, anche in considerazione delle previsioni dell'Accordo Interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL E UIL del 28.6.2011, nonché del Testo Unico sulla Rappresentanza siglato in data 10.1.2014 tra Confindustria e CGIL, CISL E UIL.

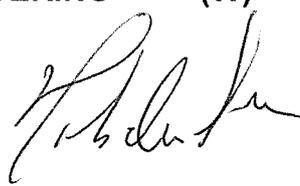
Le parti sopra costituite convengono e stipulano quanto segue:

Le premesse fanno parte del presente accordo.

Viene istituito un premio di risultato variabile secondo la normativa vigente.

Il Premio Annuale di Risultato viene correlato alle performances di cui alle seguenti 4 aree rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale:

- |                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 1) AREA DELLA EFFICIENZA          | (E) |
| 2) AREA DELLA QUALITA'            | (Q) |
| 3) AREA DEL SERVIZIO              | (S) |
| 4) AREA WORLD CLASS MANUFACTURING | (W) |



**L'erogazione del Premio Annuale di Risultato presuppone il positivo andamento della gestione economica annuale dell'azienda.**

L'erogazione del Premio Annuale di Risultato sarà quindi variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati sugli indicatori di cui alle 4 aree suddette, con applicazione di un correttivo individuato nel livello di assenteismo individuale.

### **AREA DELL'EFFICIENZA (E)**

L'indicatore di misurazione è costituito dal livello raggiunto dai seguenti indici:

- OEE (Overall Equipment Effectiveness) che misura la percentuale di efficienza nell'utilizzo degli impianti e macchinari;
- DME (Direct Manpower Efficiency) che misura la percentuale di utilizzo ottimale della manodopera diretta.

Il premio legato all'efficienza sarà la sommatoria del raggiungimento o meno degli obiettivi previsti dalle seguenti tabelle:

#### **Premio per il raggiungimento di performance legate all'OEE:**

FASCIA	OEE	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2020-31/12/2020	01/01/2021-31/12/2021	01/01/2022-31/12/2022
1	Oltre 90%	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Dal 86% al 90%	75,00	75,00	75,00	75,00
3	Dal 83% al 85%	60,00	60,00	60,00	60,00
4	Inf. a 83%	0	0	0	0

#### **Premio per il raggiungimento di performance legate all'DME:**

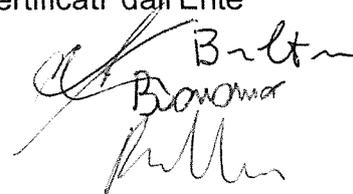
FASCIA	DME	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2020-31/12/2020	01/01/2021-31/12/2021	01/01/2022-31/12/2022
1	Oltre 85%	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Dal 82% al 85%	75,00	75,00	75,00	75,00
3	Dal 78% al 81%	60,00	60,00	60,00	60,00
4	Inf. a 78%	0	0	0	0

Gli importi sopraindicati si devono intendere al lordo delle ritenute di legge.

### **2) AREA DELLA QUALITA' (Q)**

L'area qualità verrà valutata secondo l'"Indice medio di Qualità" che pondera le seguenti aree di misurazione:

1. Indici di performance esterni (KPI) – PESO 65%, rilasciati e certificati dal Cliente, con ripartizione così distribuita:
  - SQP (esito indice di performance presente nel portale Cliente) peso 40%;
  - Addebiti da parte del Cliente, peso 15%;
  - Mantenimento della certificazione IATF 16949: peso 10%;
2. Indice di performance interno (KPI) – PESO 35%, rilasciati e certificati dall'Ente Qualità Centrale di Tiberina:



- Audit di processo (stampaggio, lastratura e verniciatura), peso 15%;
- Intervento di provider verso il Cliente, peso 15%;
- Bid List intra gruppo, peso 5%.

Il Premio previsto per l'Area della Qualità viene così determinato:

FASCIA	Indice medio di Qualità (QR)	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2020-31/12/2020	01/01/2021-31/12/2021	01/01/2022-31/12/2022
1	Sup. 90 %	200,00	200,00	200,00	200,00
2	Tra 80 e 90 %	150,00	150,00	150,00	150,00
3	Tra 65 e 79%	120,00	120,00	120,00	120,00
4	Inferiore a 65%	0	0	0	0

Gli importi sopraindicati si devono intendere al lordo delle ritenute di legge.

### **3) AREA DEL SERVIZIO (S)**

Si conviene l'applicazione dell'indicatore LS, si conviene l'applicazione di un nuovo indicatore, rappresentato dai Costi Indotti per Livello di Servizio addebitati dal Cliente nel periodo di riferimento, ovvero, Indicatore per Costi Indotti:

$$\text{I.C.I.} = \frac{\text{COSTI INDOTTI PER DISSERVIZIO}}{\text{FATTURATO ANNUO}}$$

FASCIA	I.C.I.	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2020-31/12/2020	01/01/2021-31/12/2021	01/01/2022-31/12/2022
1	Fino allo 0,015%	200,00	200,00	200,00	200,00
2	Da 0,016% al 0,030%	150,00	150,00	150,00	150,00
3	Da 0,031 al 0,045%	120,00	120,00	120,00	120,00
4	Oltre lo 0,046%	0	0	0	0

Se si verificheranno "fermi linea" dei ns Clienti, causati dal mancato rifornimento di pezzi di ns produzione, il premio della presente area verrà annullato.

Gli importi sopraindicati sono da intendere al lordo delle ritenute di legge.

### **4) AREA WCM (World Class Manufacturing) (W)**

Il premio previsto dalla presente area viene riconosciuto in base al punteggio del programma WCM acquisito durante l'anno di riferimento:

FASCIA	WCM SCORE RESULT	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2020-31/12/2020	01/01/2021-31/12/2021	01/01/2022-31/12/2022
1	Oltre 7 punti	200,00	200,00	200,00	200,00
2	Da 5 a 7 punti	150,00	150,00	150,00	150,00
3	Da 3 a 4 punti	120,00	120,00	120,00	120,00
4	Inferiore a 3 punti	0	0	0	0

Beltone  
Bonomo

Nel biennio 2021 e 2022 il "WCM score result" utile per il raggiungimento del premio verrà diminuito di 2 punti:

FASCIA	WCM SCORE RESULT
1	Oltre 5 punti
2	Da 3 a 5 punti
3	Da 1 a 2 punti
4	Inferiore a 1 punto

Gli importi sopraindicati sono da intendere al lordo delle ritenute di legge.

### CORRETTIVO PRESENZA INDIVIDUALE

La quota eventualmente spettante a ciascun lavoratore con il conseguimento degli obiettivi sopra indicati, specificatamente delle aree 1), 2), 3) e 4), verrà correlata ad una componente a carattere individuale ovvero al livello di assenteismo per malattia e per qualunque altra assenza non retribuita.

Il premio sarà quindi individualmente riconosciuto nelle percentuali di cui alla sottostante tabella in relazione alle assenze di ciascun lavoratore per causa di malattia o per qualunque altra assenza non retribuita conto azienda (sospensioni disciplinari, congedi parentali, congedi straordinari e aspettative non retribuite). Le parti valuteranno casistiche di malattia particolari. Il ricovero ospedaliero di almeno 10 giorni per interventi o malattia e successiva convalescenza non sarà considerato assenza ai fini del presente correttivo presenza individuale.

CLASSE	ASSETEISMO INDIVIDUALE	%di premio
1	fino a 60 ore annue	100
2	da 61 a 80	80
3	da 81 a 90	70
4	da 91 a 104	50
5	da 105 a 120	30
6	Oltre 158	20

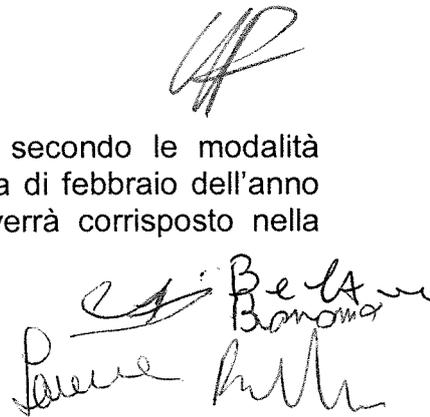
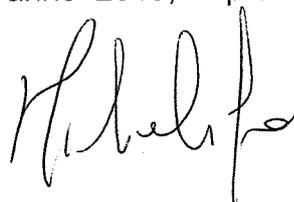
I lavoratori che non consuntiveranno nessuna ora di assenza nell'anno per malattia e altre assenze non retribuite riceveranno un plus del 10% sull'importo del premio annuo.

### DATI

La raccolta, l'elaborazione e la gestione dei dati di cui alle 4 aree/indicatori sopra esposti sarà a cura e responsabilità Plant Manager. I risultati verranno esaminati trimestralmente con la Rsu/OOSS.

### CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Il Premio Annuale di Risultato, spettante a ciascun lavoratore secondo le modalità sopraesposte, sarà corrisposto unitamente alla retribuzione relativa di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. (per l'anno 2019, il premio verrà corrisposto nella mensilità di febbraio 2020, e così via).



Beltrami  
Bonomi

## **NON INCIDENZA SU ALTRI ISTITUTI**

L'erogazione del Premio Annuale non entra a far parte della base di calcolo del TFR né si tiene conto di essa ai fini del trattamento economico di Ferie, Festività, indennità di malattia e/o infortunio.

## **BENEFICIARI**

Sono beneficiari del premio tutti i lavoratori in forza a dicembre dell'anno di riferimento; il calcolo del premio per ciascun lavoratore verrà comunque rapportato, in dodicesimi, ai mesi servizio nel corso dello stesso anno.

## **SALVAGUARDIA**

Qualora si dovessero verificare in futuro modificazioni tecniche, produttive, organizzative, tali da alterare in modo significativo i presupposti, le situazioni ed i parametri assunti a base del presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per concordare gli eventuali aggiustamenti circa le condizioni ed i criteri di erogazione del premio, senza oneri o vantaggi rispettivi.

## **REGIME FISCALE E CONTRIBUTIVO**

Per quanto attiene al regime fiscale e contributivo dell'erogazione aziendale a titolo di Premio di Risultato, si farà riferimento alla normativa in vigore e alle circolari INPS, con specifico riferimento alla detassazione e decontribuzione dei premi variabili.

In particolare, si evidenzia che il premio di risultato di cui al presente accordo, unico ed inscindibile, sarà assoggettato al regime di tassazione agevolato di cui all'art 1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dell'art. 2 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, nel caso in cui nell'anno di misurazione dei parametri sia riscontrato un miglioramento nella performance aziendale rispetto all'anno precedente in almeno uno degli indicatori del premio.

## **ASSENTEISMO**



Viene costituita una specifica "Commissione assenteismo", competente a monitorare l'andamento del tasso medio di assenteismo collettivo aziendale per malattia il cui valore è riferito all'indice medio nazionale fornito da Federmeccanica.

Per il 2019 il tasso medio è di 3,9%.

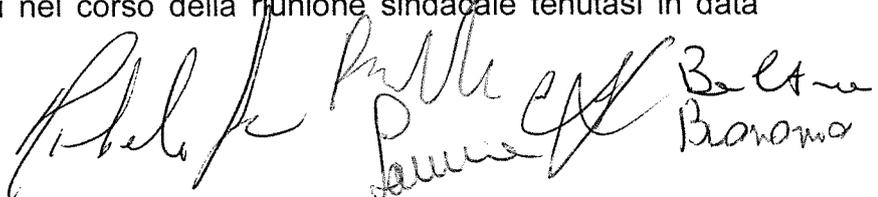
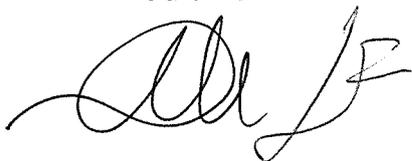
La Commissione si compone, per parte sindacale, di due componenti della RSU e di due componenti per parte aziendale, designati dalla Direzione dell'azienda.

Nel corso del mese di luglio 2020, la Commissione verificherà il tasso di assenteismo per malattia per il periodo giugno 2019 – maggio 2020 con il compito di individuare le cause che comportano il sostanziale superamento del suddetto tasso soglia di attenzione.

## **MENSA/BUONO PASTO**



L'azienda individuerà un nuovo fornitore del servizio, tra una serie di possibili fornitori che hanno presentato offerta, comunicati nel corso della riunione sindacale tenutasi in data odierna.



B. L. e  
Branomo

Per quel che riguarda il costo del servizio lo stesso sarà ripartito tra azienda e singolo lavoratore fruitore dello stesso nelle seguenti misure giornaliere:

- Quota azienda 3,20 euro
- Quota lavoratore 2,40 euro

Eventuali futuri adeguamenti rispetteranno le stesse proporzioni.

Il servizio mensa sarà fruibile, alle medesime condizioni, anche dai lavoratori somministrati.

Per quanto attiene al turno notturno 22.00- 6.00 per cui non sarà più fruibile il servizio mensa o sostitutivo (cestino) si conviene che i lavoratori riceveranno, per ogni giorno di effettiva ed integrale presenza al lavoro, un buono pasto cartaceo del valore nominale di 5,00 Euro, non costituente retribuzione e non soggetto a imposizione fiscale e contributiva in base alle norme di legge.

## **PART TIME**

Ferma restando la disciplina di cui al CCNL le parti convengono di elevare la percentuale prevista in relazione alle richieste di trasformazione da Full a part time, di un punto percentuale rispetto al dato contrattuale.

Fermo restando che l'orario di lavoro dovrà essere fissato dalle parti compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali.

## **GESTIONE DEI RAPPORTI SINDACALI**

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali consolidate, la Direzione aziendale e la RSU, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 5 giorni da tale richiesta, o comunque entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione.

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

## **VALIDITA' E DURATA**

Il presente accordo avrà validità fino al 31.12.2022. Pertanto, sino a tale data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa.

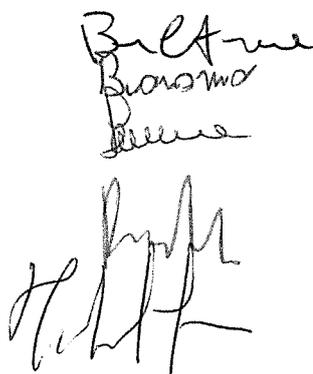
Letto, confermato e sottoscritto.

Torino, 4 settembre 2019

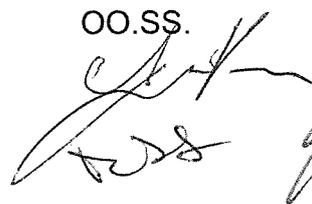
Tiberina Turin srl



RSU



OO.SS.



AMMA



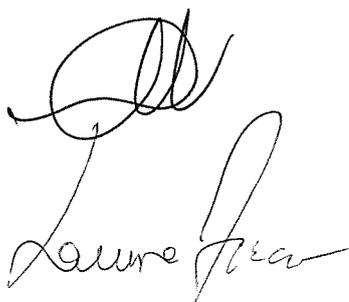
**TIBERINA TURIN**  
**ALLEGATO 1 DELL'ACCORDO DI SECONDO LIVELLO**  
**SOTTOSCRITTO IN DATA 4 SETTEMBRE 2019**

Addì 4 settembre 2019, presso la sede dell'AMMA di Torino si sono incontrati per l'azienda Maurizio Casavecchia e il PLM Francesco Lamura, per le OOSS Fiom-Cgil Pino Logioco e FISMIC Vincenzo Aragona che unitamente alla RSU degli stabilimenti di Pinerolo e None.

A seguito della discussione dell'accordo di secondo livello, sottoscritta in data odierna, le parti si danno atto che il premio annuale di risultato derivante dalle 4 aree di riferimento non potrà essere inferiore a 550,00 euro lordi, sul quale si applicherà il correttivo della presenza individuale.

Torino, 4 settembre 2019.

Tiberina Turin srl



Laurence

RSU



Beltrame  
Pino Logioco  
Vincenzo Aragona

OO.SS.



Pino Logioco

**TIBERINA TURIN**  
**ALLEGATO 2 DELL'ACCORDO DI SECONDO LIVELLO**  
**SOTTOSCRITTO IN DATA 4 SETTEMBRE 2019**

L'Azienda si impegna ad autorizzare le Agenzie di somministrazione a riconoscere il PDR approvato con il verbale di accordo del 4 settembre 2019 anche ai lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (alle medesime regole, applicate ai propri lavoratori diretti).

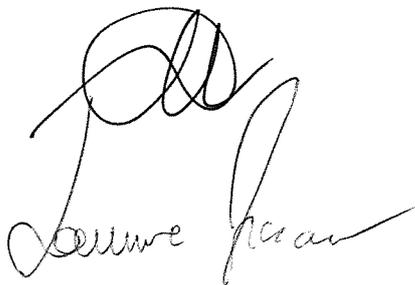
L'Azienda si impegna altresì ad autorizzare le Agenzie di somministrazione a riconoscere ai lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore ai 12 mesi presenti nel mese di dicembre dell'anno di riferimento, un premio, alternativo al PDR oggetto di questo accordo, di euro 550,00 lordi, rapportato ai mesi lavorati nell'anno stesso (a prescindere del numero delle agenzie con cui hanno lavorato nell'anno di riferimento).

Le parti si incontreranno nel corso del primo semestre dell'anno 2020 al fine di valutare la situazione dei lavoratori somministrati in funzione delle prospettive produttive al momento percepibili.

Letto confermato e sottoscritto.

Torino, 4 settembre 2019.

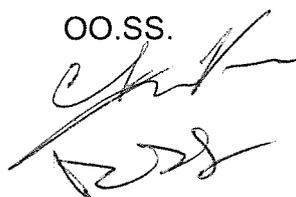
Tiberina Turin srl



RSU

Bertone  
Pelle  
Bonomo  
Pelle  
Pelle

OO.SS.



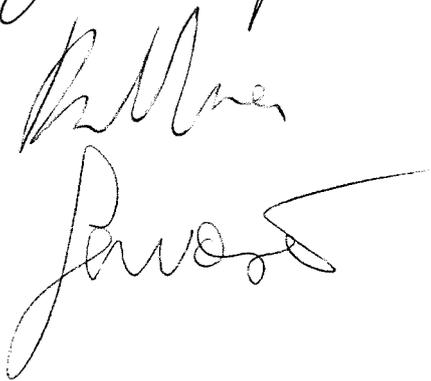
Addì 4 settembre 2019, presso la sede dell'AMMA di Torino si sono incontrati per l'azienda Maurizio Casavecchia e il PLM Francesco Lamura, per l'AMMA Gabriele FENOUIL, per le OOSS Fiom-Cgil Pino Lo Gioco e FISMIC Vincenzo Aragona unitamente alla RSU degli stabilimenti di Pinerolo e None.

In detto incontro, calendarizzato per la sottoscrizione del verbale di accordo sul PDR, la Rsu, unitamente alle OOSS hanno posto alla direzione aziendale alcune ulteriori questioni di ordine prettamente aziendale, nello specifico i temi riguardano:

assorbimento del superminimo per alcuni lavoratori per cui detta operazione appare non corretta, gestione delle trasferte e formalizzazione delle stesse, ferie aggiuntive di cui al CCNL per anzianità aziendale no correttamente gestite a detta dei rappresentati sindacali per alcuni singoli lavoratori, tempistiche di riattivazione del servizio mensa.

L'azienda ha preso atto delle richieste e, sugli specifici temi, effettuati i necessari approfondimenti a livello di direzione centrale assicurerà i necessari riscontri informativi nel tempo tecnico, strettamente necessario.

LCS

  
Biadina  
  
Laura  
  
Felice  
  
Beltrame  
  
Maurizio  
  
Gabriele

