

VERBALE DI ACCORDO

In data 22/09/2017, si sono incontrate:

- Bonfiglioli Riduttori Spa, rappresentata dal dott. Santino Carlino, dal dott. Carlo Cattana, dal dott. Andrea Rossi, dalla dott.ssa Viviana Trenti, dal dott. Luca Cambiale, dal dott. Pier Francesco Acquaviva, assistita dall'Avvocato Domenico Bellifemine di Confindustria Emilia Area Centro: le imprese di Bologna, Ferrara e Modena, dal dott. Enzo Poggi di Confindustria Forlì-Cesena

e

- Il Coordinamento delle RSU di Bonfiglioli Riduttori Spa assistiti dalla Fiom Emilia Romagna, dalla Fiom territoriale di Bologna, dalla Fiom territoriale di Forlì-Cesena, dalla Fiom territoriale di Modena, dalla Uilm territoriale di Forlì-Cesena e dalla Fim territoriale di Forlì-Cesena.

Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto hanno convenuto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il periodo 2017-2020 alle seguenti condizioni.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures are mostly illegible due to their cursive style. Some initials are clearly visible, such as 'PB', 'RP', 'ZL', 'B', 'ED', 'UP', 'SA', 'AP', 'W.', 'G.', 'DE', 'GH', and 'AF'. There is also a large blue 'B' at the top right of the signature area.

Indice

Parte Prima – Quadro di Riferimento.....	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Contesto economico e strategia aziendale.....	3
Parte Seconda – Relazioni Industriali.....	4
2.1 Sistema di relazioni industriali – Filosofia e approccio.....	4
2.2 Sistema informativo.....	5
2.3 Sistema partecipativo.....	7
2.4 Sistema negoziale.....	10
2.5 Comitato Aziendale Europeo – European Working Council.....	10
2.6 Permessi sindacali.....	10
2.7 Iniziative di solidarietà sociale/Responsabilità sociale di impresa.....	11
Parte Terza – Organizzazione del Lavoro.....	11
3.1 Flessibilità organizzativa.....	11
3.2 Sistema di inquadramento professionale.....	12
3.3 Smart Working.....	13
Parte Quarta – Parte Economica.....	13
4.1 Premio di Risultato.....	13
4.2 Bonfiglioli Improvement System.....	15
4.3 Flexible Benefits.....	16
4.4 Previdenza complementare.....	17
Parte Quinta – Diritti Individuali.....	17
5.1 Gestione solidale di ferie/PAR.....	17
5.2 Formazione permanente e diritto allo studio.....	17
Parte Sesta – Ambito di applicazione.....	19
6.1 Durata e perimetro di applicazione.....	19
6.2 Quota contratto.....	19
Allegato.....	21
Allegato A: Premio di Risultato.....	21

[Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials and a large scribble]

Parte Prima – Quadro di Riferimento

1.1 Premessa

Il presente accordo si inserisce in un contesto aziendale e territoriale improntato a relazioni industriali avanzate, che hanno permesso negli anni di sperimentare forme innovative di contrattazione articolata e di attraversare anche i momenti di difficoltà rafforzando la coesione sociale e la responsabilità reciproca. Questo accordo intende, pertanto, valorizzare il contributo delle Parti sociali quale leva strategica per migliorare le condizioni di lavoro e aumentare la competitività di impresa, anche in coerenza con quanto previsto dal CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica del 26/11/2016.

La contrattazione aziendale rappresenta, nel Gruppo Bonfiglioli, un consolidato momento di confronto che ha contribuito a fornire risposte efficaci nel corso degli anni ed è oggi chiamata a un ulteriore slancio attraverso la definizione di un sistema partecipativo e negoziale, quale strumento imprescindibile per affrontare le crescenti sfide e rafforzare la posizione di leadership internazionalmente riconosciuta nel mercato della trasmissione e controllo di potenza.

1.2 Contesto economico e strategia aziendale

Il Gruppo Bonfiglioli opera in un settore – quello della trasmissione e controllo di potenza – di grande competitività e innovazione tecnologica.

Il Gruppo Bonfiglioli intende consolidare e migliorare la sua posizione di leadership nel mercato internazionale, attraverso la continua ricerca dell'eccellenza e la definizione dei più alti standard tecnologici, qualitativi e produttivi.

Per avere successo, Bonfiglioli si sta dotando di un approccio di business integrato e in grado di focalizzarsi sulle specifiche esigenze dei settori di riferimento. L'Azienda ritiene fondamentale, in tal senso, progettare e implementare, anche attraverso il confronto con la rappresentanza dei lavoratori (RSU e OO.SS.), una strategia in grado di abbracciare e valorizzare il contributo di Prodotto, Processo e Persone.

Prodotto:

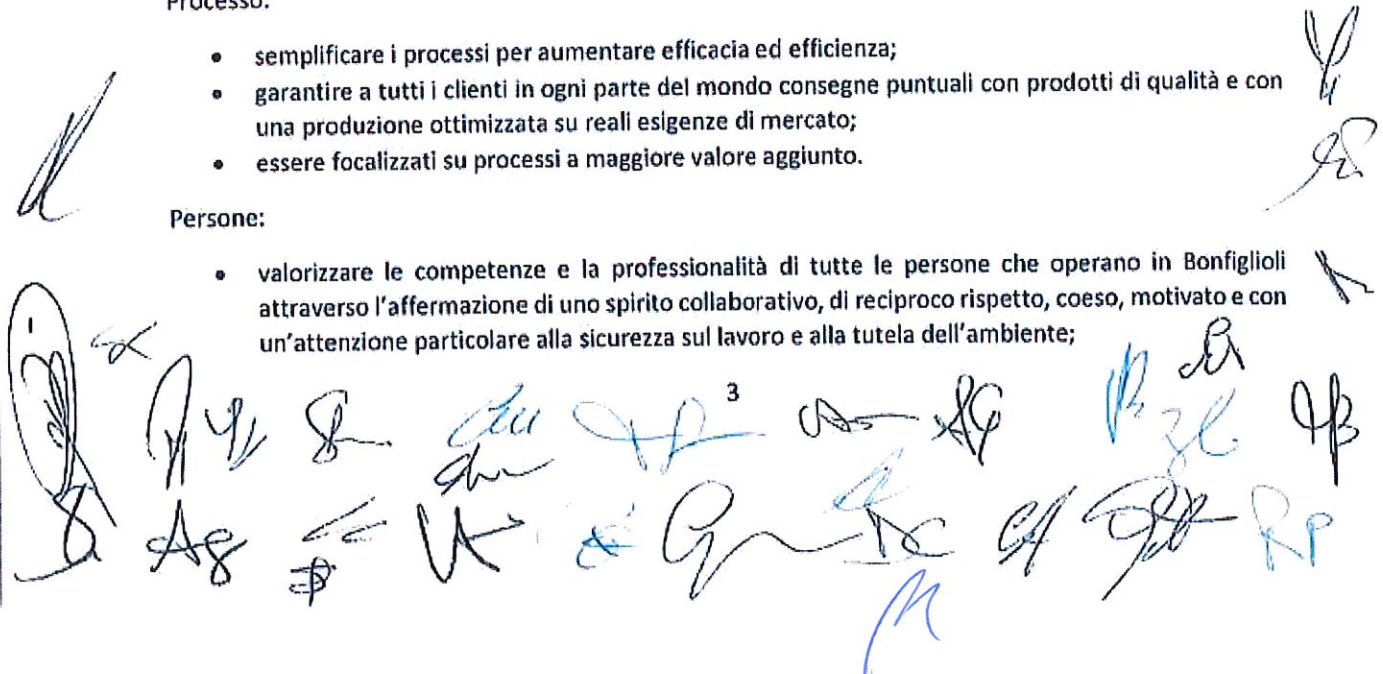
- passare da prodotti generalisti destinati alle più diverse applicazioni ad una focalizzazione mirata su alcuni segmenti di mercato e su quelli diventare leader;
- garantire performance di eccellenza progettando i nostri prodotti nell'ottica di ottimizzare la produzione e integrarla con le nuove tecnologie;
- essere protagonisti dell'innovazione tecnologica e dell'economia 4.0.

Processo:

- semplificare i processi per aumentare efficacia ed efficienza;
- garantire a tutti i clienti in ogni parte del mondo consegne puntuali con prodotti di qualità e con una produzione ottimizzata su reali esigenze di mercato;
- essere focalizzati su processi a maggiore valore aggiunto.

Persone:

- valorizzare le competenze e la professionalità di tutte le persone che operano in Bonfiglioli attraverso l'affermazione di uno spirito collaborativo, di reciproco rispetto, coeso, motivato e con un'attenzione particolare alla sicurezza sul lavoro e alla tutela dell'ambiente;



- incoraggiare la partecipazione attiva delle persone, in quanto agenti primarie del cambiamento in grado di trasferire, guidare e realizzare i progetti di innovazione e miglioramento, facendo leva sul contributo di tutto il personale, bene primario dell'impresa;
- consolidare un modello strutturato di formazione delle persone è fondamentale, così come avere capacità di sviluppare percorsi di crescita interni e attrarre risorse dall'esterno per formare un team capace di innovare e competere a livello internazionale nelle nuove sfide.

In questo contesto l'Azienda sottolinea che l'agire quotidiano sarà ispirato ai valori distintivi di Bonfiglioli:

- Respect – Rispetto
- Accountability – Responsabilità
- Winning together – Lavoro di squadra
- Challenge – Sfida

Al contempo, anche al fine di sviluppare le competenze trasversali professionali dei lavoratori, l'Azienda ritiene importante l'adozione di un modello di comportamenti chiave (c.d. *Core Behaviours*) volto a indirizzare condotte e modalità di lavoro. Tale modello è composto dalle seguenti quattro aree, a loro volta declinate in comportamenti:

- Strategic leadership – Leadership strategica
- Execution – Guidare le performance
- Empowerment – Rafforzare l'organizzazione
- Innovation – Creare il futuro

Parte Seconda – Relazioni Industriali

2.1 Sistema di relazioni industriali – Filosofia e approccio

Le Parti convengono sulla volontà di definire un modello di relazioni ispirato ai principi di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali, con lo scopo di valorizzare e favorire una più approfondita e puntuale conoscenza delle tematiche aziendali e per ricercare soluzioni condivise.

Il sistema di relazioni industriali è finalizzato – basandosi sui principi di responsabilità e riconoscimento reciproco e ferma restando l'autonomia operativa e decisionale delle Parti – a perseguire soluzioni non conflittuali ai problemi. Tale sistema persegue le migliori condizioni di contesto interno, nonché produttive, operative ed organizzative, necessarie al fine di consentire di rispondere efficacemente e velocemente alle esigenze dei mercati, ponendosi, quindi, come leva gestionale strategica di sviluppo dell'Azienda e, allo stesso tempo, anche quale strumento di valorizzazione dei lavoratori e delle loro competenze.

Al fine di valorizzare tali principi, le Parti condividono la necessità di dare corso ad un sistema basato su tre ambiti di relazione:

- sistema informativo;
- sistema partecipativo;
- sistema negoziale.

[Handwritten notes and signatures in black and blue ink, including various initials and symbols, are present in the bottom half of the page.]

In ognuno degli ambiti sopraelencati i partecipanti sono tenuti all'assoluta riservatezza su dati e informazioni non divulgabili, quando qualificati tali dall'Azienda nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge, contratto di lavoro e regolamenti aziendali.

Gli incontri possono avere cadenza:

- annuale per tematiche di interesse di Gruppo Bonfiglioli e Bonfiglioli Riduttori Spa;
- semestrale per tematiche di interesse Bonfiglioli Riduttori Spa;
- periodica per tematiche di interesse di Unità Produttiva.

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere entro la fine del 2017 un evento di alto profilo che coinvolga tanto le rappresentanze dei lavoratori quanto le figure aziendali di responsabilità e che sia centrato sul valore condiviso della riconferma di un modello di relazioni fondato sui principi di partecipazione.

2.2 Sistema informativo

Il sistema informativo è imperniato su una serie di tematiche nell'ambito delle quali l'Azienda fornisce informazioni alla rappresentanza sindacale. In aggiunta agli incontri definiti di seguito, le tematiche oggetto del sistema informativo potranno anche dare origine a sessioni specifiche e, allo scopo di rendere più efficace il sistema di relazioni, le Parti potranno definire congiuntamente ulteriori argomenti di interesse che potranno essere oggetto di confronto.

L'azienda consegnerà alle RSU il rapporto definito dall'art. 9 legge 125/91 fornendo annualmente una informativa riassuntiva degli assetti occupazionali per stabilimento riferiti a: contratti a termine, lavoratori somministrati, discontinui e relativo inquadramento professionale (compresa la distribuzione degli EVP). L'Azienda provvederà al contempo a fornire e illustrare annualmente alle RSU copia dei bilanci aziendali, una volta formalmente approvati.

Incontro annuale per tematiche di interesse di Gruppo e Bonfiglioli Riduttori Spa

L'incontro annuale, che si terrà di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno, prevede il coinvolgimento delle organizzazioni Sindacali territoriali e il coordinamento delle RSU degli stabilimenti della Bonfiglioli Riduttori Spa.

Nel corso di tale incontro saranno affrontate tematiche di interesse di Gruppo e di interesse Bonfiglioli Riduttori Spa.

Tematiche di Interesse di Gruppo:

- scenario strategico: linee di sviluppo e consolidamento del Gruppo con particolare riguardo alle aree geografiche di interesse e alle strategie di prodotto. Azioni di rafforzamento e crescita delle attività industriali attraverso linee di consolidamento e sviluppo interne ed esterne;
- andamento del Gruppo: andamento del fatturato, conto economico e principali indicatori economici, dipendenti del Gruppo;
- previsioni anno corrente: fatturato, ordini ed elementi che possono influenzare l'andamento gestionale;

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'Ar', 'VT', 'RP', 'AG', 'PB', '36', '5', '13', '14', '15', '16', '17', '18', '19', '20', '21', '22', '23', '24', '25', '26', '27', '28', '29', '30', '31', '32', '33', '34', '35', '36', '37', '38', '39', '40', '41', '42', '43', '44', '45', '46', '47', '48', '49', '50']

- società del Gruppo italiane ed estere: situazione delle principali società del Gruppo in termini di fatturato, dipendenti e prodotti.

Tematiche di interesse Bonfiglioli Riduttori Spa:

- quadro di riferimento: andamento fatturato degli ultimi anni e sintesi del conto economico. Ripartizione fatturato per mercati e BU. Investimenti;
- previsioni anno corrente: fatturato totale e per BU, investimenti industriali, attività di R&D e gamma prodotti;
- occupazione: dipendenti totali e suddivisione per stabilimento, ripartizione per categorie, tipologie di assunzione. Dati di presenza (assenze, ore ordinarie/straordinarie, CIGO/CIGS). Andamento infortuni, formazione, welfare. Situazione relativa alle aziende terze stabilmente operanti in azienda attraverso un'apposita mappatura delle stesse. Situazione relativa ai progetti di alternanza scuola lavoro e stage formativi.

L'Azienda fornirà preventivamente alle RSU degli stabilimenti interessati ed alle OO.SS. territoriali le informazioni riferite ai processi di terziarizzazione ivi comprese le situazioni di cambio appalto, con particolare riguardo agli elementi che lo caratterizzano.

Incontro semestrale per tematiche di interesse Bonfiglioli Riduttori Spa

L'incontro si terrà di norma su richiesta di una delle Parti e vedrà il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali territoriali e il coordinamento delle RSU degli stabilimenti della Bonfiglioli Riduttori Spa e tratterà tematiche relative all'aggiornamento su andamento del mercato, fatturato e piano industriale, così come aggiornamenti su variazioni significative dei temi oggetto dell'incontro annuale.

Incontro semestrale informativo per tematiche di interesse di Unità Produttiva

Si terrà di norma nei mesi di luglio e gennaio e vi parteciperanno le Organizzazioni Sindacali territoriali e le RSU delle unità produttive interessate della Bonfiglioli Riduttori Spa. Saranno trattate tematiche relative a andamenti produttivi (volumi), orari di lavoro e ODL (turni speciali, etc), CT/somministrati (anzianità di servizio e collocazione aziendale), Analisi KPI su ferie/PAR, assenze, straordinario, salute e sicurezza, analisi indicatori PdR e relative azioni correttive, esecuzione piano formativo. In apposito incontro sarà definito il calendario annuale chiusure collettive.

Gruppo di lavoro sicurezza, salute e ambiente

Il Gruppo Bonfiglioli 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 elementi primari e fondamentali nell'esercizio e nello sviluppo delle proprie attività. La tutela della sicurezza, della salute nei luoghi di lavoro e dell'ambiente costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Il Gruppo Bonfiglioli persegue l'eccellenza dei propri prodotti applicando le politiche, gli obiettivi e i migliori standard internazionali, finalizzato al miglioramento continuo per la salute e la sicurezza sul lavoro.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'L', 'P', 'S', 'M', 'G', 'A', 'R', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ']

- Commissione formazione e inquadramento
- Commissione pari opportunità e impiegati
- Commissione organizzazione del lavoro nuovi prodotti
- Commissione welfare
- Commissione premio di risultato e sistemi di miglioramento

Commissione formazione e inquadramento

Le Parti ritengono la formazione un importante fattore strategico per la crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici, il miglioramento della produttività, la qualità dei prodotti e del relativo servizio al cliente.

La commissione formazione avrà, tra i suoi compiti, la proposta e il monitoraggio di interventi formativi, anche in ottica di formazione continua e relative modalità di erogazione così come definita dall'attuale CCNL, da realizzarsi anche attraverso l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa anche per docenze interne ed esterne, nonché l'analisi dei progetti industriali e dei relativi impatti sulla evoluzione dell'Azienda, delle professionalità e delle relative modalità della prestazione.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate e registrate dall'Azienda anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, Sezione IV, Titolo VI del CCNL Metalmeccanici.

La Commissione, costituita a livello di Bonfiglioli Riduttori Spa, e che sarà sede di confronto e discussione su un nuovo sistema di inquadramento professionale in coerenza con quanto previsto dal punto 3.2 del presente accordo e in coerenza con quanto previsto in materia dal CCNL metalmeccanici, sarà formata da 10 membri di cui 5 nominati dall'Azienda e 5 designati annualmente dalle segreterie territoriali tra i membri della RSU (1 B7, 2 B3, 2 B6; 1 sostituto B3, 1 sostituto B6).

Commissione pari opportunità e impiegati

Compito della Commissione è l'approfondimento delle tematiche legate a:

- Legge 125/91 e relativa analisi del rapporto sull'occupazione maschile e femminile.
- Analisi delle azioni volte a prevenire ogni forma di molestia o comportamenti indesiderati connessi a razza, sesso, religioni e opinioni politiche.
- Andamento occupazionale del personale impiegatizio, ivi compreso quello femminile, e le proposte di possibili azioni positive volte alla valorizzazione delle pari opportunità di carriera.
- I contenuti professionali e l'evoluzione dell'organizzazione, lo sviluppo dell'informatica e gli impatti sulle attività operative.
- Approfondimento sulle tematiche relative al lavoro agile, in relazione con quanto previsto al punto 3.3 del presente accordo.

Tale commissione paritetica a livello di unità produttiva sarà formata da 4 membri di cui 2 nominati dall'Azienda e 2 RSU della singola unità produttiva, designati annualmente dalle segreterie territoriali (2 B6, 2 B3; 1 sostituto B6, 1 sostituto B3).

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

Commissione organizzazione del lavoro e nuovi prodotti

Tale Commissione avrà carattere di coinvolgimento paritetico del personale, intendendo le Parti assegnare a tale Commissione non un mero ruolo consultivo o di analisi ma la possibilità di contribuire concretamente a migliorare la qualità dei prodotti, l'efficienza dei processi e più in generale l'organizzazione del lavoro, anche secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.l. 50/2017 convertito in Legge 96/2017.

Compito della commissione sarà:

- favorire l'implementazione di iniziative volte a migliorare l'organizzazione del lavoro e le attività lavorative nonché l'efficienza dei processi;
- approfondimento del funzionamento del modello organizzativo e delle modalità della prestazione;
- analisi dello sviluppo dei nuovi prodotti e dei progetti industriali; mappatura ed intervento sugli impatti che questi potrebbero avere sulle attività/modalità produttive;
- le prospettive della industria 4.0.

Tale Commissione paritetica a livello di unità produttiva sarà formata da 4 membri di cui 2 nominati dall'Azienda e 2 RSU della singola unità produttiva, designati annualmente dalle segreterie territoriali (2 B3, 2 B6; 1 sostituto B7, 1 sostituto B6).

Commissione welfare

Compito della commissione sarà:

- monitorare l'andamento del piano di welfare previsto al punto 4.3 del presente accordo verificandone gli ambiti di miglioramento sia come servizi che come prestazioni e le azioni da impostare per una efficace informazione ai dipendenti;
- le Parti si danno atto che nel corso della vigenza del presente accordo, valutati i termini, le modalità di implementazione e il quadro delle prestazioni offerte dal sistema di sanità integrativa definito dal CCNL di settore, si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di ulteriori interventi utili a rafforzare tale titolo a livello aziendale;
- analisi e valutazione di possibili azioni tese a migliorare il bilanciamento tempi vita-lavoro (cd. Work-Life Balance);
- riflessioni sulla mobilità sostenibile.

Tale commissione paritetica a livello di Bonfiglioli Riduttori Spa formata da 10 membri Spa di cui 5 nominati dall'Azienda e 5 designati annualmente dalle segreterie territoriali tra i membri della RSU (3 B6, 2 B3; 1 sostituto B6, 1 sostituto B7).

Commissione premio di risultato e sistemi di miglioramento

Tale Commissione avrà carattere di coinvolgimento paritetico del personale, intendendo le Parti assegnare a tale Commissione non un mero ruolo consultivo o di analisi ma la possibilità di contribuire concretamente a migliorare la qualità dei prodotti, l'efficienza dei processi e più in generale l'organizzazione del lavoro, anche secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.l. 50/2017 convertito in Legge 96/2017.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Ar', 'W', 'G', 'C', 'RIP', 'JP', and 'A', along with various symbols and scribbles.

Compito della commissione, i cui componenti avranno accesso a tutte le informazioni necessarie per un pieno ed ottimale svolgimento dei compiti richiesti, sarà:

- il monitoraggio bimestrale dell'andamento degli indicatori e degli eventuali fattori di criticità strutturali;
- esame di possibili soluzioni e azioni per il miglioramento dell'andamento degli indicatori gestionali;
- discussione e confronto sulle azioni volte al miglioramento della produttività, qualità ed efficienza dei processi;
- attività collegate al Bonfiglioli Improvement System.

Tale commissione paritetica a livello di unità produttiva formata da 4 membri di cui 2 nominati dall'Azienda e 2 RSU della singola unità produttiva, designati annualmente dalle segreterie territoriali (2 B6, 1 B3, 1 B7; 1 sostituto B6, 1 sostituto B3).

2.4 Sistema negoziale

La consolidata esperienza contrattuale in Bonfiglioli trae origine da una radicata tradizione, all'interno della quale temi quali la condivisione dell'informazione preventiva e la partecipazione restano e saranno il baricentro di un corretto rapporto negoziale. Il valore della partecipazione che le Parti intendono far proprio è inteso come modalità atta a favorire la ricerca di soluzioni condivise.

Il sistema negoziale è imperniato sul reciproco riconoscimento che le materie già oggetto di definizione in ambito di contrattazione aziendale saranno oggetto, per il periodo di loro vigenza, esclusivamente di comunicazione e informazione, salvo diversa disposizione degli accordi medesimi.

2.5 Comitato Aziendale Europeo – European Working Council

Nell'ottica di migliorare e implementare il sistema informativo e di consultazione, le Parti convengono sull'opportunità di estendere il sistema di relazione anche a rappresentanti dei lavoratori delle unità operative non italiane avendo a riferimento quanto previsto dalla direttiva comunitaria n°2009/38/CE dell'aprile 2009, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, nell'ottica di migliorare il dialogo tra le Parti ed offrire un effettivo coinvolgimento dei lavoratori.

Le Parti concordano di incontrarsi entro la prima metà del 2018 per definirne modalità attuative per avviare ed insediare la delegazione che si interesserà di tale Comitato.

Le Parti concordano di prevedere un momento formale di avvio delle attività del CAE attraverso un apposito workshop al quale parteciperanno la Direzione Aziendale e delegazioni sindacali (composte da RSU e OO.SS.) di tutte le realtà Bonfiglioli coinvolte.

2.6 Permessi sindacali

Le Parti convengono sull'attivazione di un monitoraggio della fruizione dei permessi a disposizione delle rappresentanze, in ottica di una valutazione generale ed eventuale ridefinizione delle regole di utilizzo degli stessi e si impegnano, pertanto, ad avviare un lavoro congiunto con l'obiettivo di definire entro il

primo anno di vigenza dell'accordo aziendale una modalità condivisa di aggiornamento del sistema del monte ore dei permessi sindacali.

2.7 Iniziative di solidarietà sociale/Responsabilità sociale di impresa

Le Parti convengono sulla utilità di iniziative congiunte di solidarietà sociale tese ad aumentare i momenti di condivisione, utili anche ad accrescere il dialogo anche in un'ottica di responsabilità sociale di impresa. Qualora le Parti individuino congiuntamente una iniziativa di solidarietà sociale (es. sostegno alle popolazioni colpite dal terremoto) si procederà con le modalità che saranno concordate di volta in volta.

Parte Terza – Organizzazione del lavoro

3.1 Flessibilità organizzativa

Turnistiche

Per affrontare le crescenti sfide competitive presenti su scala internazionale, il Gruppo sta sostenendo ingenti investimenti in infrastrutture, tecnologie, processi e competenze professionali. Tutto questo deve necessariamente essere accompagnato da un sistema di organizzazione del lavoro in grado di rispondere al meglio alle richieste di mercato e di migliorare i tempi di consegna del prodotto finale. Le Parti ritengono imprescindibile, a riguardo, anche in coerenza con le turnistiche previste dal Contratto Integrativo Aziendale del 1996 e altri accordi di secondo livello, la definizione di un insieme di turnazioni attivabili in tempi certi in base alle necessità produttive e organizzative dell'Azienda.

Le turnistiche applicabili al Gruppo Bonfiglioli sono le seguenti:

- A. Giornaliero → 08:00 – 17:00
- B. Due turni → 06:00 – 13:00; 13:00 – 20:00
- C. Tre turni → 06:00 – 13:00; 13:00 – 20:00; 20:00 – 02:00
- D. Tre turni e quattro ore di non presidiato → 06:00 – 13:00; 13:00 – 20:00; 20:00 – 02:00; 02:00 - 06:00 non presidiato
- E. Turno sfalsato → 06:00 – 13:00; 13:00 – 20:00; 20:00 – 02:00; 00:00 – 06:00
- F. Tre turni a scorrimento con non presidiato → 06:00 – 13:00; 14:00 – 21:00; 22:00 – 04:00; sabato mattina 06:00 – 12:00
- G. Quattro turni (6x4) → 06:00 – 12:00; 12:00 – 18:00; 18:00 – 00:00; 00:00 – 06:00; sabato 00:00 – 06:00 e 06:00 – 12:00
- H. Quarta squadra con riposo a scorrimento → 06:00 – 14:00; 14:00 – 22:00; 22:00 – 04:00; sabato 06:00 – 14:00 e 14:00 – 22:00

Le Parti, in coerenza con quanto previsto al punto 2.1 del presente accordo, ribadiscono l'adesione ai principi di un rapporto aperto e costruttivo, anche sulle tematiche riguardanti la flessibilità organizzativa. Esclusivamente per l'attivazione delle turnazioni F e H – rientranti a pieno titolo tra le turnazioni di Bonfiglioli Riduttori Spa – sarà necessaria un'intesa preventiva tra le Parti. Per tutte le altre turnazioni, così come già previsto dal punto "Flessibilità" dell'accordo 30/03/2012, la consultazione preventiva, a carattere non ostativo, dovrà essere svolta almeno una settimana prima della loro attivazione.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including the number '11' and various abbreviations like 'RP', 'AG', 'B', 'E', 'H', 'D', 'A', 'S', 'Ar', 'lt', 'de', 'g', 'p', 'B', 'A']

Capacità produttiva

Quale strumento per affrontare le sfide competitive e le richieste di mercato, le Parti ritengono opportuno dotarsi di un ulteriore strumento in grado di rispondere rapidamente a variazioni positive dei mercati di riferimento, attraverso l'attivazione di un massimo di 60 ore annue di straordinario individuale a carattere volontario, previa informazione alle Rappresentanze dei lavoratori con preavviso di almeno 24 ore, salvo casi eccezionali di motivata urgenza.

Per i lavoratori impegnati nei turni lo straordinario si svolgerà di norma nella giornata di sabato.

Nella giornata di sabato potranno essere effettuate fino ad un massimo di 6 ore individuali – fermo restando le condizioni oggi in essere – e per non più di tre volte al mese per lavoratore.

Le suddette ore potranno confluire, su richiesta del singolo interessato che dovrà avvenire comunque entro il mese della loro effettuazione, nella Banca Ore e fruite entro 12 mesi dal loro conferimento, valendo per il resto le modalità previste dal CCNL.

L'Azienda si impegna a fornire alla RSU di stabilimento, con comunicazione bimestrale, informazioni aggregate per reparto sull'utilizzo dello strumento sopra concordato.

A decorrere dall'anno 2017 l'azienda si impegna ad erogare ai lavoratori, con carattere di ultrattività, a fronte della effettiva esigibilità degli strumenti come sopra concordati (turnistica e capacità produttiva aggiuntiva) dalla quale conseguirà un significativo incremento di produttività e redditività, i seguenti importi annui lordi non assorbibili, sempre a titolo di premio feriale e ad integrazione dello stesso e/o a titolo di indennità di flessibilità organizzativa, secondo le modalità vigenti e con incidenza sul TFR:

PERSONALE DI PLANT	2017	2018	2019	2020
Integrazione premio feriale	100 €	120 €	150 €	150 €
Indennità di flessibilità organizzativa	-	80 €	250 €	250 €

PERSONALE NON DI PLANT	2017	2018	2019	2020
Integrazione premio feriale	100 €	120 €	150 €	150 €

Si intende quale personale di plant esclusivamente il personale che opera negli stabilimenti produttivi e comunque tutto il personale interessato da quanto previsto al punto 3.1 del presente accordo. Le Parti si impegnano a verificare congiuntamente eventuali interpretazioni discordanti a riguardo.

Per il solo anno 2017, l'integrazione del premio feriale sarà erogata con la retribuzione del mese di settembre 2017.

A partire dall'anno 2018, l'indennità di flessibilità organizzativa sarà erogata agli aventi diritto con la retribuzione del mese di giugno, con le regole di maturazione previste dal Premio feriale.

3.2 Sistema di inquadramento professionale

Il contesto di mercato competitivo nel quale il Gruppo Bonfiglioli opera richiede crescita e sviluppo di competenze professionali. Le Parti, nel periodo di vigenza del presente accordo e con l'obiettivo di avviare il confronto entro il primo trimestre del 2018, intendono discutere un nuovo sistema di inquadramento professionale complementare (classificazione, mobilità professionale e valorizzazione delle competenze - EVP) – comunque coerente – con quanto previsto dal CCNL. Allo stesso tempo, le Parti ritengono

importante individuare un reticolo di competenze da sviluppare in grado di soddisfare le esigenze produttive da un lato e di favorire la definizione di sentieri di carriera dall'altro.

3.3 Smart Working

Le Parti convergono sulla opportunità di introdurre in via sperimentale, limitatamente ad alcune aree che saranno meglio specificate nell'ambito dei lavori della Commissione Pari opportunità e impiegati un sistema di regole sul c.d. smart working, in grado di interpretare i cambiamenti del mondo del lavoro alla luce delle innovazioni tecnologiche dell'Industria 4.0 che interesseranno sempre di più il Gruppo Bonfiglioli (si consideri, a titolo esemplificativo, il Progetto EVO). Questo anche nell'ottica di una modalità della prestazione lavorativa idonea a contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

La Commissione inizierà ad analizzare e discutere tale strumento a partire da Settembre 2017.

Parte Quarta – Parte economica

4.1 Premio di Risultato

Al fine di incentivare il miglioramento della produttività e della competitività attraverso il coinvolgimento di tutti i lavoratori e la loro partecipazione ai benefici derivanti dall'andamento aziendale, le Parti concordano sul fatto che il Premio di Risultato può contribuire efficacemente al processo di miglioramento e sviluppo aziendale, consentendo di fruire, al contempo, del beneficio contributivo di cui all'art. 1, comma 189, della Legge 208/2015, come sostituito dall'art. 55 del d.l. 50/2017, convertito in Legge 96/2017, in relazione al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro secondo le modalità di cui al punto 4.2 del presente accordo e relativo allegato.

Le Parti concordano pertanto, come previsto dal CCNL metalmeccanici del 26/11/2016, di istituire il Premio di Risultato 2017-2020, da erogarsi, sulla base degli importi lordi annui massimi di seguito specificati, al conseguimento degli obiettivi definiti per l'anno 2017 nell'allegato A e da definirsi per gli anni successivi al 2017 entro e non oltre il mese di marzo di ciascun anno.

Il Premio di Risultato è composto da due macro-aree:

- indicatore economico-finanziario;
- indicatori gestionali.

L'indicatore economico-finanziario è la Redditività Operativa di Bonfiglioli Riduttori Spa.

Gli indicatori gestionali sono Efficienza, PPM e On Time Delivery/PDP e sono calcolati a livello di singolo plant – laddove B3 e B7 costituiscono fin da subito un unico plant EVO; per l'anno 2017 e seguenti l'Efficienza sarà calcolata attraverso una media pesata a livello di Bonfiglioli Riduttori Spa. Le Parti sin d'ora, entro il primo trimestre 2018, si impegnano ad avviare una discussione all'interno della Commissione premio di risultato e sistemi di miglioramento per valutare il perimetro di applicazione dell'indicatore Efficienza.

Gli indicatori sopra indicati rivestono il peso di cui alla tabella riassuntiva sottostante:

INDICATORE	PESO
Redditività	25%
Efficienza	35%
PPM	25%
On Time Delivery/PDP	15%

Per quanto riguarda la definizione dei suddetti indicatori nonché delle formule di calcolo, si fa riferimento all'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.

La misurazione dei risultati, ai fini della verifica dell'incremento degli obiettivi individuati dalle Parti, sarà determinata dal consuntivo rilevato in ciascun esercizio di riferimento (a partire dall'esercizio 2017) rispetto al valore consuntivato dagli obiettivi nell'esercizio precedente.

Il valore nominale massimo lordo del Premio di Risultato annuo sarà pari ai seguenti valori, da riparametrare alla tabella Bonfiglioli di cui all'allegato A:

2017	1250 €
2018	1250 €
2019	1350 €
2020	1450 €

Il Premio è definito nel suo ammontare complessivo ed onnicomprensivo di ogni eventuale incidenza sugli istituti retributivi di origine legale e contrattuale già considerata in sede di quantificazione.

Con solo riguardo all'area Corporate, l'ammontare del Premio di Risultato sarà determinato facendo riferimento, quanto all'indicatore economico-finanziario, al risultato consuntivato nel singolo esercizio di riferimento dall'indicatore di Redditività di Bonfiglioli Riduttori Spa, quanto, invece, agli indicatori gestionali, alla media dei risultati consuntivati nel singolo esercizio di riferimento dagli indicatori gestionali di entrambe le BU.

Modalità di pagamento

Il Premio relativo all'anno 2017 (esercizio di riferimento) sarà corrisposto mediante (i) acconto di Euro 500 lordi con la retribuzione del mese di Ottobre 2017, (ii) erogazione di un importo lordo che, sommato all'acconto di cui sopra, sia pari alla quota parte del Premio derivante dal risultato consuntivato nell'esercizio di riferimento dai cosiddetti indicatori gestionali (Efficienza, PPM, On Time Delivery/PDP) con la retribuzione del mese di Marzo 2018 e (iii) saldo sulla base dei risultati consuntivati nell'esercizio di riferimento dall'indicatore economico (Redditività) con la retribuzione del mese di Ottobre 2018.

A partire dal Premio relativo all'anno 2018 (esercizio di riferimento), esso sarà corrisposto mediante (i) acconto di importo pari ad Euro 500 lordi con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo all'esercizio di riferimento (a partire pertanto dal mese di Marzo 2019) e (ii) saldo sulla base dei risultati consuntivati nell'esercizio di riferimento dagli indicatori gestionali (Efficienza, PPM, OTD/PDP) ed economico (Redditività) con la retribuzione del mese di Ottobre successivo a quello di erogazione dell'acconto (a partire dal mese di Ottobre 2019).

Il Premio di Risultato sarà corrisposto a tutto il personale – compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e i somministrati attraverso le rispettive società di competenza – in forza all'atto della erogazione. Ai lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro (con esclusione di quelli eventualmente licenziati per giusta causa) e che non siano in forza all'atto dell'erogazione del

Tale sistema – denominato Bonfiglioli Improvement System o BIS – è basato su un duplice canale:

- *Smart Ideas*: volto a incoraggiare le proposte individuali dei dipendenti in grado di incidere positivamente sul processo, attraverso le quali i lavoratori possono contribuire in modo costruttivo, propositivo, con la propria professionalità e competenza allo sviluppo sostenibile dell'Azienda.
- *Improvement projects*: volto a riconoscere il contributo del lavoro di squadra su progetti, attraverso i quali i lavoratori possono contribuire in modo costruttivo, propositivo, con la propria professionalità e competenza allo sviluppo sostenibile dell'Azienda, attraverso un lavoro partecipato in grado di valorizzare le capacità dei lavoratori coinvolti.

Il funzionamento del canale c.d. Smart Ideas sarà disciplinato dalle Parti, entro Settembre 2017, con l'aiuto della Commissione organizzazione del lavoro nuovi prodotti. Il funzionamento del canale c.d. Improvement projects sarà disciplinato, entro Novembre 2017, nell'ambito della Commissione organizzazione del lavoro nuovi prodotti.

4.3 Flexible Benefits

Le Parti convengono sull'opportunità di introdurre all'interno del Gruppo Bonfiglioli, in via sperimentale e per il periodo di vigenza del presente contratto (2017-2020), un sistema di flexible benefits in grado, attraverso una piattaforma dedicata, di cogliere tutte le opportunità che il dettato legislativo e le esigenze dei lavoratori richiedono.

Tutto ciò rappresenta un sistema integrato di beni e servizi volto a soddisfare i bisogni delle persone, di particolare interesse anche alla luce del rinnovato CCNL metalmeccanici del 26/11/2016 (art. 17) nonché delle novità normative introdotte a riguardo, che consentono una massimizzazione dei benefici fiscali.

L'Azienda, anche sulla base di quanto emerso nel confronto con il coordinamento sindacale del Gruppo, si avvarrà di un fornitore esterno specializzato nella realizzazione di una piattaforma dedicata, che sarà progettata tenendo conto del maggior numero possibile di esigenze dei lavoratori. Al fine di un miglioramento ed estensione dei servizi e delle opportunità offerte, le Parti potranno avvalersi del lavoro di approfondimento nell'ambito dell'apposita Commissione Tecnica, all'interno della quale valutare le opportune forme di informazione e comunicazione ai lavoratori.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 17 del CCNL metalmeccanici del 26/11/2016, a decorrere dall'anno 2017 ogni lavoratore avrà a disposizione un importo annuale pari a 100 €.

Il suddetto importo, unitamente a quello previsto per l'anno 2017 (100 €) dall'art. 17 del CCNL metalmeccanici del 26/11/2016, sarà fruibile dai lavoratori a partire da Settembre 2017, nelle medesime modalità (di maturazione e di tempi di utilizzo) previste dal CCNL.

Le Parti concordano che, come trattamento di miglior favore, tutte le somme che i lavoratori e le lavoratrici destineranno alla previdenza complementare saranno riconosciute interamente come versamento alla previdenza quindi già dedotto il contributo previdenziale (10%) previsto.

Al termine dei periodi previsti, le eventuali somme residuali non fruite dai lavoratori andranno a finanziare un Fondo per realizzare interventi di solidarietà nell'ambito di progetti condivisi tra le Parti. A tal proposito le Parti si incontreranno a Gennaio 2019 per verificare le somme disponibili per tale iniziativa e la loro corretta destinazione.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a partire dalla seconda metà del 2019 per una verifica sulla sperimentazione in atto.

4.4 Previdenza complementare

Al fine di valorizzare e promuovere le forme di previdenza integrativa previste dalla contrattazione aziendale e dal CCNL Metalmeccanici, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori aderenti al fondo pensione Previlabor e a quelli che vi dovessero aderire in futuro la quota di contribuzione a proprio carico nella misura del 2%, pari a quella prevista dal fondo Cometa.

Parte Quinta – Diritti individuali

5.1 Gestione solidale di ferie/PAR

Le Parti concordano che, secondo quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere su base volontaria e a titolo gratuito quota parte di PAR accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive (intendendosi aggiuntive ai 20 giorni annui, maturabili sulla base dell'anzianità di servizio) a lavoratori dipendenti di Bonfiglioli Riduttori Spa che si trovino nella comprovata e documentata condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti. Tale trasferimento potrà essere realizzato solo a seguito della verifica della sussistenza dei requisiti di cui sopra da parte di una commissione aziendale composta da HR Manager o suo delegato, Medico Competente e un membro della RSU, previa autorizzazione scritta al trattamento dei relativi dati personali da parte del titolare dei dati stessi. La fruizione di PAR e delle ferie trasferite resta soggetta alle vigenti prassi aziendali.

Si ribadisce che il consenso del dipendente trasferente potrà avvenire esclusivamente su base volontaria e che l'accessibilità dell'istituto del trasferimento dei residui non genererà alcuna aspettativa economica a debito o a credito né dell'Azienda, né dei lavoratori coinvolti.

Le Parti convengono che l'attuazione dell'istituto di cui sopra sarà comunque subordinata alla verifica delle disposizioni amministrative che saranno emanate dal Ministero del Lavoro e/o INPS con riguardo agli aspetti di carattere interpretativo ed applicativo.

5.2 Formazione permanente e diritto allo studio

Le Parti considerano strategico l'investimento in formazione volto ad accrescere le competenze professionali, anche alla luce del mutamento dei mestieri, in connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa dei processi produttivi e del lavoro.

Con riguardo a quanto previsto dall'art. 8, Sezione IV, Titolo VI del CCNL Metalmeccanici, le Parti si impegnano a dare informazione sul diritto allo studio e a favorire l'utilizzo dei relativi permessi retribuiti da parte dei lavoratori che intendano migliorare la propria cultura, conseguendo ulteriori titoli di studio. È fondamentale, per Bonfiglioli, presidiare efficacemente alcune aree chiave, che sono in grado di accrescere e sostenere il consolidamento di una posizione di leadership all'interno del mercato della trasmissione di potenza.

In relazione a ciò, sarà riconosciuta una borsa di studio per i dipendenti che, in costanza di rapporto di lavoro, conseguiranno un titolo di studio legalmente riconosciuto come da schema seguente:

TITOLO DI STUDIO	DESCRIZIONE	IMPORTO
Diploma di scuola superiore	Per i dipendenti che conseguono un diploma di scuola superiore della durata di 5 anni.	600,00 € + 200,00 € per chi consegue diploma di indirizzo tecnico industriale
Laurea triennale	Per i dipendenti che conseguono una laurea universitaria triennale.	1.000,00 € + 200,00 € per chi consegue una laurea in ingegneria o informatica
Laurea magistrale	Per i dipendenti che conseguono una laurea universitaria quinquennale. Nel caso questa faccia seguito ad un precedente premio per laurea triennale, spetterà la differenza tra i due importi (500,00 €).	1.500,00 € + 200 € per chi consegue una laurea in ingegneria o informatica
Dottorato di ricerca	Per i dipendenti che conseguono un dottorato di ricerca presso Università di Stato o ufficialmente riconosciute o corsi di dottorato ufficialmente riconosciuti.	1.800,00 €

Le suddette borse di studio saranno riconosciute soltanto al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che la persona interessata non sia in periodo di preavviso e a fronte della relativa documentazione.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 18, are present at the bottom of the page.

Parte Sesta

6.1 Durata e perimetro di applicazione

Il presente accordo avrà vigore a partire dal 01/01/2017 fino al 31/12/2020, salvo diversa applicazione prevista dai singoli istituti, si applica a Bonfiglioli Riduttori Spa, costituisce un tutt'uno inscindibile in tutte le sue parti. Gli allegati costituiscono parte integrante dell'accordo.

Tale accordo si intenderà rinnovato di anno in anno 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.

6.2 Quota contratto

Ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà richiesto un contributo straordinario, tramite le medesime modalità utilizzate in occasione del CCNL, che prevedrà la consegna in busta paga di apposita modulistica (che consente al lavoratore di accettare o rifiutare detta richiesta) e l'effettuazione della trattenuta in occasione dell'erogazione della retribuzione relativa al mese di novembre 2017.

Le Organizzazioni Sindacali territoriali comunicheranno entro il mese di settembre 2017 alla Direzione aziendale le modalità operative per l'effettuazione della trattenuta della "quota contratto".

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like AR, UT, RP, LG, PB, and various initials.]

Bologna, 22 Settembre 2017

Letto, firmato e sottoscritto

Bonfiglioli Riduttori Spa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Confindustria Emilia Area Centro

[Handwritten signature]

Confindustria Forlì-Cesena

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
Alessandro Zappalà

RSU

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

FIOM EMILIA ROMAGNA

FIOM BOLOGNA

FIOM FORLÌ-CESENA

FIOM MODENA

UILM FORLÌ

FIM ROMAGNA

[Handwritten signature]

Allegato A – Premio di Risultato

Gli indicatori per la determinazione del Premio di Risultato sono:

- **Indicatore Economico-Finanziario**

- **Redditività** → rappresenta la profittabilità di Bonfiglioli come percentuale sui ricavi annui. Corrisponde alla "Differenza tra valori e costi della produzione {A-B}", è espressa in percentuale, così come definita dalla IV Direttiva CEE recepita dal Codice Civile, e risultante dai documenti di bilancio civilistico aziendale della Bonfiglioli Riduttori Spa, regolarmente approvati.

Metodo di calcolo:
$$\frac{\text{VALORE DELLA PRODUZIONE "A" - COSTI DELLA PRODUZIONE "B"}}{\text{RICAVI (A1)}}$$

- **Indicatori Gestionali**

- **Efficienza** → è la misurazione della capacità dell'azienda di migliorare l'utilizzo dei fattori produttivi (perimetro Bonfiglioli Riduttori S.p.A.)

Metodo di calcolo:
$$\frac{\text{QUANTITÀ PRODOTTE} * \text{TEMPI CICLO STANDARD}}{\text{ORE DI PRESENZA PERSONALE DIRETTO E INDIRETTO DI PLANT}}$$

Per le ore del personale diretto e indiretto si intendono le ore di presenza con esclusione degli appartenenti a Corporate e BU.

- **PPM** → misura la qualità della produzione attraverso l'analisi dei reclami (Claims) cliente – siano essi clienti interni (es. filiali) o clienti esterni – relativi a prodotti finiti e sottogruppi, senza conteggiare quelli su componenti/ricambi. Sono esclusi i reclami riconducibili a CEVA (perimetro PTS) e Pleffeci (perimetro MWS).

Metodo di calcolo:
$$\left[\frac{\text{Reclami}}{\text{Quantità prodotte}} \right] \times 1 \text{ milione}$$

- **Plant Delivery Performance (PDP)** → rappresenta il livello di puntualità della produzione pianificata rispetto alla data in cui i prodotti vengono resi disponibili alla spedizione (indicatore applicato al solo plant B6).

Metodo di calcolo:
$$\frac{Qs + Q - Qres}{Qs + Q} \%$$

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and various initials scattered across the bottom half of the page.

Settimana corrente, fotografia a Lunedì

Dalato alla settimana corrente:
 $Q_s + Q$

KPI' Denominatore

Settimana corrente, fotografia a Domenica

Stock disponibile alla settimana corrente che non soddisfa ordini datati nel passato

$Q_{rx} = \text{MAX}(0; Q_r - Q_b)$

Residuo non ancora imballato alla settimana corrente

$Q_{res} = \text{MAX}(0; Q_o - Q_{rx})$

KPI' Numeratore

Quantità resa disponibile puntualmente:

$Q_s + (Q - Q_{res})$

$$\text{PDP KPI} = \frac{Q_s + Q - Q_{res}}{Q_s + Q} \%$$

Il KPI è calcolato codice per codice.

Per calcolare il KPI di plant, si utilizza la media pesata dei KPI di ogni codice, con peso $Q+Q_s$:

Legenda PDP:

- 1) Q = Quantità con data ordine di vendita alla settimana corrente (fotografia a Lunedì della settimana corrente, primo giorno della settimana)
- 2) Q_o = Quantità con data ordine di vendita alla settimana corrente (fotografia a Domenica della settimana corrente, ultimo giorno della settimana)
- 3) Q_r = Quantità imballata per codice (fotografia a Domenica della settimana corrente, ultimo giorno della settimana)
- 4) Q_s = Quantità con data ordine di vendita alla settimana corrente già spedite la settimana scorsa (settimana precedente alla settimana corrente)
- 5) Q_b = Quantità con data ordine di vendita precedente alla settimana corrente (ordini scaduti)

- **On Time Delivery (OTD)** → Misura la capacità di rispettare la data di consegna promessa al Cliente rispetto alla quantità ordinata (indicatore applicato al solo plant EVO).

Metodo di calcolo:

$$\frac{[\text{Q.tà pianificata per la spedizione in } w0] + [\text{Q.tà pianificata per la spedizione in } w0 \text{ e spedita in } w1]}{\text{Quantità pianificata per la spedizione in } w0}$$

[Handwritten notes and signatures in blue ink, including names like 'M3', 'Luis', 'RF', 'M', and various initials]

Legenda OTD:

- Time W0: settimana in analisi
- Time W1: settimana precedente alla W0

OBIETTIVI 2017

REDDITIVITÀ

	MIN	MAX	€	Payout
FASCIA 1	3.60	4.24	€ 187.50	60%
FASCIA 2	4.25	4.89	€ 234.38	75%
FASCIA 3	4.9	5.9	€ 281.25	90%
FASCIA 4	5.91	>=5,95	€ 312.50	100%

EFFICIENZA

	MIN	MAX	€	Payout
FASCIA 1	45.4	45.65	€ 131.25	30%
FASCIA 2	45.66	46.00	€ 218.75	50%
FASCIA 3	46.01	46.16	€ 306.25	70%
FASCIA 4	46.17	46.40	€ 350.00	80%
FASCIA 5	46.41	46.64	€ 393.75	90%
FASCIA 6	46.65	>=46,9	€ 437.50	100%

PPM MWS

	MIN	MAX	€	Payout
FASCIA 1	8400	8001	€ 140.63	45%
FASCIA 2	8000	7601	€ 171.88	55%
FASCIA 3	7600	7201	€ 203.13	65%
FASCIA 4	7200	6801	€ 234.38	75%
FASCIA 5	6800	6401	€ 265.63	85%
FASCIA 6	6400	<=6003	€ 312.50	100%

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page. The notes include the number '23', the date '26.09', and various initials and signatures, including 'RP' and 'h'.

PPM PTS

	MIN	MAX	€	Payout
FASCIA 1	4500	4101	€ 140.63	45%
FASCIA 2	4100	3701	€ 171.88	55%
FASCIA 3	3700	3301	€ 203.13	65%
FASCIA 4	3300	2901	€ 234.38	75%
FASCIA 5	2900	2501	€ 265.63	85%
FASCIA 6	2500	<=2280	€ 312.50	100%

PDP

	MIN	MAX	€	Payout
FASCIA 1	51.5	51.99	€ 56.25	30%
FASCIA 2	52.00	52.49	€ 75.00	40%
FASCIA 3	52.50	52.99	€ 103.13	55%
FASCIA 4	53.00	53.49	€ 131.25	70%
FASCIA 5	53.50	53.99	€ 159.38	85%
FASCIA 6	54	>=54,50	€ 187.50	100%

OTD

	MIN	MAX	€	Payout
FASCIA 1	87	87.9	€ 56.25	30%
FASCIA 2	88.00	88.90	€ 75.00	40%
FASCIA 3	89.00	89.99	€ 103.13	55%
FASCIA 4	90.00	91.49	€ 131.25	70%
FASCIA 5	91.50	92.99	€ 159.38	85%
FASCIA 6	93	>=93,90	€ 187.50	100%

Nel caso di importanti e sostanziali scostamenti tra gli andamenti consuntivati e gli obiettivi definiti al presente allegato, le Parti si incontreranno per valutare i correttivi e/o le azioni che si riterranno utili.

[Handwritten signatures and notes in black and blue ink, including the number 24.]