

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Calderara di Reno, 13 luglio 2015

MOTORI MINARELLI SPA, rappresentata

e

**RSU aziendale**, assistita da Fiom-Cgil e Fim-Cisl

hanno concordato il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale, sui punti di seguito riportati.

### 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

La grave crisi del mercato del motociclo ha avuto riflessi particolarmente significativi sul fatturato di Motori Minarelli, ridottosi nel periodo dal 2008 a oggi del 52% circa e sui volumi produttivi calati nel medesimo periodo del 46% circa.

In questo quadro, così profondamente mutato, assume un determinante rilievo strategico il miglioramento continuo della capacità competitiva dell'azienda da perseguire sui parametri della flessibilità, della qualità, dei costi e della capacità di sviluppo, in coerenza con la strategia globale di Yamaha attenta a fattori quali prodotto, sviluppo e produzione.

#### 1.1 Assetto industriale

Nell'ambito dell'assetto complessivo del Gruppo Yamaha in Europa, resta confermato il ruolo strategico di Motori Minarelli, sito di riferimento per lo sviluppo e le produzioni di tale area geografica, anche attraverso il mantenimento di una adeguata capacità produttiva .

Yamaha sta portando avanti una politica commerciale propria di un network mono brand, sostenibile solo a fronte di una gamma completa da mettere a disposizione della rete di vendita a conferma, quindi, dell'assoluta strategicità per l'Europa dei cosiddetti prodotti CV (motoveicoli di produzione europea).

In quest'ottica Motori Minarelli, in accordo con Yamaha, ha avviato un programma di potenziamento con investimenti in risorse umane, banchi di prova e know-how, per poter essere in grado di sviluppare autonomamente tutti i motori per l'Europa nel rispetto degli standard richiesti anche dalle nuove normative.



## 1.2 Sistema informativo aziendale

Alla luce di tali prospettive e dell'impegno richiesto al personale, nell'ottica del rafforzamento sul territorio e del rilancio dell'azienda, le parti condividono l'esigenza di consolidare l'esistente sistema di relazioni industriali, implementando un modello fondato sull'accesso alle informazioni attraverso programmati momenti di incontro, funzionale alla reciproca comprensione delle problematiche aziendali e al governo di eventuali criticità, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità.

Con questo intendimento Direzione aziendale e RSU e Organizzazioni sindacali esamineranno congiuntamente in appositi incontri, da calendarizzare di norma come segue, i temi sotto indicati:

- Nel mese di febbraio
  - o Andamento e prospettive del settore e del Gruppo
  - o Situazione produttiva e prospettive aziendali
  - o Nuovi prodotti e nuovi mercati
  - o Investimenti di processo e di prodotto
  - o Formazione professionale realizzata e in programma e analisi dei fabbisogni formativi
- Nel mese di giugno:
  - o Situazione economica aziendale e illustrazione dei principali dati del bilancio, da consegnare a RSU e OOSS entro 30 giorni dal deposito
- Nel mese di novembre:
  - o Occupazione, in termini qualitativi e quantitativi, e relative prospettive
  - o Filiera produttiva e decentramento di attività
  - o Situazione produttiva e prospettive aziendali per l'anno successivo.

## 2. OCCUPAZIONE

Motori Minarelli, grazie al ruolo strategico che le è riconosciuto da Yamaha e all'azione di potenziamento avviata ritiene, in presenza di volumi produttivi in linea con l'odierno assetto organizzativo, di mantenere l'attuale livello occupazionale.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce per Motori Minarelli la forma contrattuale di riferimento.

Restano confermate le intese in materia di occupazione e mercato del lavoro definite con i precedenti accordi aziendali.

## 2.1 Stagionalità

Nell'ipotesi di incremento degli orari di lavoro, anche a fronte di periodi di stagionalità positiva, l'Azienda incontrerà tempestivamente RSU e OOSS e valuterà preliminarmente, in funzione delle proprie esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, la possibilità di proporre ai singoli lavoratori occupati con Part Time Orizzontale o con Part Time Verticale rispettivamente (i) il ripristino temporaneo del rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero (ii) l'anticipo/prolungamento della presenza in azienda o il richiamo temporaneo.

In occasione dell'incontro del novembre 2017, previsto nell'ambito del sistema informativo aziendale di cui al punto 1.2, le parti effettueranno un esame congiunto sull'effettivo incremento degli orari di lavoro di cui sopra nel triennio di vigenza del presente accordo, al fine di verificare la possibilità di prevedere conseguenti effetti positivi sull'occupazione.

## 2.2 Appalti e decentramento

Nell'ambito del sistema informativo aziendale di cui al punto 1.2, la Direzione aziendale fornirà a RSU e OOSS un aggiornamento su esternalizzazione di attività e relative finalità, su composizione della filiera e struttura della rete delle aziende che contribuiscono al prodotto Motori Minarelli, su appalti in essere e loro prospettive.

Sempre nell'ambito del sistema informativo aziendale, l'Azienda fornirà un quadro delle attività produttive esternalizzate con continuità, anche con riferimento alla tipologia di attività in appalto, alle aziende appaltatrici, ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati, ai lavoratori impegnati negli appalti presso gli stabilimenti Motori Minarelli e all'eventuale ricorso al subappalto.

A fronte di modifiche organizzative che abbiano ricadute sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti l'Azienda, secondo la vigente prassi, effettuerà preventivamente un esame congiunto con RSU e OOSS in apposito incontro.

Nei casi di esternalizzazione di attività, Motori Minarelli è impegnata a verificare e se del caso a rendersi parte attiva ai fini della corretta applicazione del Ccnl di riferimento da parte dei soggetti a cui sono affidate tali attività.

## 3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



Le parti condividono l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo dei processi organizzativi e con essi il miglioramento dei risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza e conseguentemente il rafforzamento della posizione competitiva dell'azienda.

A tal fine viene costituita in via sperimentale, per la durata del presente accordo, una Commissione Tecnica Bilaterale - CTB con funzione consultiva e di proposta finalizzata, attraverso momenti di analisi su specifiche problematiche evidenziate dalle parti e nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, a rilevare eventuali criticità e cause e ad esaminare possibili azioni correttive, anche sulla base di proposte di parte sindacale, per il miglioramento sia delle condizioni di lavoro, sia della qualità del processo e del prodotto, attraverso efficienze e riduzione di sprechi e anche nel rispetto delle metodologie organizzative definite da Yamaha.

La CTB è composta da tre componenti effettivi e da un supplente, tutti membri della RSU, designati quanto a due effettivi e il supplente da Fiom-Cgil e quanto a un effettivo da Fim-Cisl, che potranno su specifiche problematiche e previa intesa con i componenti di parte aziendale, farsi affiancare in qualità di "esperti" da un massimo di due addetti del reparto e/o del processo produttivo oggetto dell'esame, e da tre componenti designati dalla Direzione aziendale.

Il componente supplente potrà partecipare alle riunioni della CTB nel caso di impedimento di uno dei componenti effettivi di espressione sindacale.

I componenti della CTB di espressione sindacale avranno a disposizione, per le riunioni convocate su loro iniziativa, uno specifico monte ore, pari a n. 90 ore annue; gli esperti designati dai componenti della CTB di espressione sindacale utilizzeranno quota parte del monte ore di spettanza dei componenti sindacali della Commissione.

In occasione degli incontri l'Azienda fornirà ogni necessaria informazione sulle metodologie organizzative adottate.

La Commissione sarà convocata per iniziativa di una delle parti, previa verifica delle reciproche disponibilità di calendario, con preavviso di almeno 15 giorni e con indicazione dell'oggetto della riunione.

Le soluzioni proposte in modo condiviso dalla CTB alla Direzione Aziendale saranno oggetto di apposito verbale, contenente ogni opportuna indicazione.

I partecipanti ai lavori della CTB sono tenuti alla riservatezza su dati e informazioni oggetto di esame nell'ambito della Commissione, anche in adempimento di quanto previsto dall'art. 2105 c.c.

#### 4. DIRITTI INDIVIDUALI

##### 4.1 Maternità facoltativa

Il/la dipendente interessato/a, ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, è tenuto a presentare alla Direzione aziendale, nei termini di legge, la richiesta scritta, corredata dalla prescritta documentazione.

Il/la dipendente che non abbia più disponibilità del congedo parentale retribuito, previsto per ciascun figlio dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, potrà fruire secondo le medesime modalità di un ulteriore periodo di congedo di un mese entro i dodici anni di vita del bambino; per tale ulteriore periodo, nel caso in cui esso venga fruito entro i sei anni di vita del bambino, al/alla dipendente sarà riconosciuta un'indennità mensile onnicomprensiva pari al 30% dell'ultima retribuzione precedente al congedo.

Nei casi di cui sopra il/la dipendente maturerà i ratei mensili di spettanza nel caso abbia prestato attività nel singolo mese per un periodo superiore a quindici giorni.

##### 4.2 Visite mediche

Ogni dipendente, a conferma della prassi aziendale esistente, potrà richiedere permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche, esami clinici e terapie, fornendo all'ufficio personale entro due giorni dalla prestazione idonea documentazione giustificativa dell'assenza, con indicazione della collocazione oraria e della durata.

Ogni permesso non potrà essere superiore a 4 ore giornaliere, comprensive di 1 ora di viaggio se la visita è effettuata nel Comune di Calderara di Reno e di 2 ore di viaggio se effettuata fuori dal suddetto Comune; in caso di assenza dal lavoro il permesso non sarà comunque concesso.

Nel caso in cui l'inizio oppure la fine dell'orario di lavoro risultassero coperti dal periodo di permesso così come sopra definito il/la dipendente si limiterà a marcare in entrata a fine permesso e in uscita a inizio permesso.



Nei casi in cui il permesso coincida per oltre 30 minuti con la pausa pranzo di spettanza dell'interessato/a, il/la dipendente potrà fruire entro le ore 14.00 di 30 minuti di pausa.

Non saranno concessi permessi retribuiti per visite medico-legali.

#### 4.3 Congedo paternità

Salvo quanto previsto fino all'anno 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modificazioni (secondo cui "il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima"), il padre lavoratore potrà – come previsto dall'accordo integrativo aziendale del 2008 - su sua richiesta fruire, entro 7 giorni dalla nascita del bambino, di complessivi tre giorni di permessi retribuiti non frazionabili.

#### 4.4 Permessi non retribuiti per malattia bambino

A partire dalla firma del presente accordo, i giorni di permesso non retribuito di cui all'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, previsti per la malattia del figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni vengono elevati da otto (di cui all'accordo aziendale del 23.09.2004) a dieci.

#### 4.5 Permessi non retribuiti per accompagnamento genitori a visite mediche

A partire dalla firma del presente accordo, il/la dipendente potrà fruire fino a 24 ore di permesso non retribuito all'anno per accudire e accompagnare i genitori a visite mediche specialistiche, fornendo immediatamente dopo la fruizione documentazione giustificativa; se più dipendenti, figli degli stessi genitori, sono dipendenti di Motori Minarelli, il permesso potrà essere fruito da un solo dipendente per volta.

#### 4.6 Anticipi TFR

L'anticipazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile può essere richiesta con anzianità di servizio pari a cinque anni, così ridotta rispetto agli otto anni previsti dalla norma citata.

L'anticipazione, nel rispetto di quanto previsto dal citato articolo e di quanto sopra potrà essere richiesta fino a tre volte nell'arco della durata del rapporto di lavoro con Motori Minarelli anche per:

- ristrutturazione della prima casa per sé e per i figli a condizione che venga preventivamente consegnata la dichiarazione di inizio attività prevista dalla legge
- depositi e anticipi per il contratto di locazione della casa di abitazione
- acquisto di automobile o motociclo
- spese funerarie.

Ai fini dell'anticipazione il/la dipendente dovrà preventivamente consegnare idonea documentazione.

E' esclusa l'anticipazione del trattamento di fine rapporto destinato a fondi di previdenza complementare.

#### 4.7 Borse di studio

Gli importi relativi alle borse di studio previste dai precedenti accordi aziendali sono così rideterminati a partire dalla firma del presente accordo:

- € 1.500 lordi per il diploma di maturità, con votazione tra 75 e 84
- € 2.000 lordi per il diploma di maturità, con votazione tra 85 e 100
- € 1.300 lordi per la laurea triennale, con votazione superiore a 84
- € 1.200 lordi per la laurea specialistica, con votazione superiore a 84
- € 2.500 lordi per la laurea magistrale, con votazione superiore a 84

Nel caso di laurea con votazione superiore a 101, gli importi suddetti saranno aumentati di € 250 lordi e nel caso di "lode" di ulteriori € 250 lordi.

### 5. FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

#### 5.1 Formazione professionale

La formazione professionale è fattore strategico in grado di qualificare lo standard di qualità e competitività complessiva dell'azienda attraverso la crescita culturale e professionale dei lavoratori, orientata ai principi e metodologie del Gruppo Yamaha.



Pertanto, potranno essere pianificate, anche d'intesa fra le parti, attività mirate ai fabbisogni formativi rilevati, con particolare riguardo al contenuto e alle finalità dei programmi e alle aree aziendali interessate.

Azienda e RSU e OOSS effettueranno nel corso dell'incontro di febbraio, di cui al capitolo Relazioni Industriali, un esame congiunto per analizzare le specifiche esigenze aziendali di formazione dei dipendenti.

## 5.2 Inquadramento e crescita professionale

L'Azienda è disponibile, con periodicità annuale (di norma entro il mese di novembre), a verificare la correttezza dell'inquadramento del personale; per l'anno in corso l'incontro si terrà nel mese di settembre.

In occasione di ciascuno di tali incontri, ove le parti ne condividano la necessità, potrà essere programmato un incontro di aggiornamento.

Le parti procederanno inoltre all'aggiornamento delle *griglie* di cui agli accordi aziendali del 2004 e del 2006, a tal fine avviando il confronto in merito, a partire dal mese di ottobre 2015.

## 6. AMBIENTE DI LAVORO

### 6.1 Salute e sicurezza

Motori Minarelli è costantemente impegnata nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, anche col contributo propositivo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in collaborazione con i quali, a conferma della prassi aziendale in essere, intende esaminare e approfondire - alla ricerca delle possibili soluzioni - eventuali problemi che dovessero presentarsi in materia.

### 6.2 Ambiente di lavoro

Le parti hanno esaminato, rispetto a quanto previsto dall'accordo aziendale del 2008, situazione e pertinenza degli interventi a suo tempo programmati, come sintetizzati nell'Allegato 1 e sui quali effettueranno gli opportuni aggiornamenti.



### 6.3 Dotazioni

Tenendo conto dell'esigenza di provvedere alla sostituzione del vestiario almeno una volta per anno lavorativo, il periodo ordinario di distribuzione è di norma fissato entro il primo trimestre di ogni anno, fatta salva la straordinarietà di cui alla prassi.

### 6.4 Visite mediche

Le visite mediche richieste da singoli interessati al medico competente saranno soggette alle specifiche modalità procedurali già condivise nell'apposito esame fra RSPP, RLS e medico competente.

## 7. CALENDARIO ANNUO

Previo apposito incontro fra le parti, il periodo di chiusura collettiva sarà definito di norma entro il mese di marzo di ogni anno.

## 8. PREMIO DI RISULTATO

Le parti concordano di istituire, per il periodo 2015-2017, il "Premio di Risultato" (successivamente denominato per brevità Premio), che sarà erogato al conseguimento degli obiettivi (determinati per il 2016 e il 2017 - mediante applicazione delle formule di cui alla tabella C allegata - in apposito incontro fra le parti entro il mese di febbraio dell'esercizio di riferimento) e nei corrispondenti importi lordi annui non riparametrati, di cui alle allegare tabelle A, B e C.

Nella tabella A è riportato l'ammontare del Premio annuo lordo che sarà erogato al raggiungimento del 100% dell'obiettivo previsto per ogni indicatore.

Nella tabella B, relativa all'anno 2015, è indicata la percentuale del Premio che sarà erogata al raggiungimento dei corrispondenti obiettivi.

Nella tabella C, relativa agli anni 2016 e 2017, è indicata la percentuale del Premio che sarà erogata al raggiungimento dei corrispondenti obiettivi, di cui sono indicati i criteri di determinazione in funzione degli "OB YME" e "OB MM", che saranno definiti entro il mese di febbraio di ogni anno.

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

Il Premio sarà corrisposto sulla base dei risultati conseguiti, con la retribuzione del mese di marzo dell'esercizio successivo a quello di riferimento, a partire pertanto dal mese di marzo del 2016.

Ai lavoratori assunti o cessati nel corso dell'esercizio di riferimento, il Premio sarà erogato in misura percentualmente corrispondente al periodo di dipendenza dall'Azienda, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni e ai lavoratori part-time in misura proporzionale all'orario relativo.

Il Premio non sarà erogato ai lavoratori licenziati per giusta causa o cessati per mancato superamento del periodo di prova.

L'ammontare del Premio che la società somministratrice di lavoro erogherà ai lavoratori somministrati, che abbiano prestato la loro attività a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà determinato con le stesse modalità e alle medesime condizioni previste per i lavoratori di cui al paragrafo che precede, in forza del contratto di somministrazione.

Con periodicità semestrale, di norma nel mese di febbraio e nel mese di giugno di ogni anno, le parti si incontreranno per analizzare (i) in occasione del primo incontro i risultati conseguiti nell'esercizio di riferimento e gli effetti sull'ammontare del Premio nonché le previsioni relative al nuovo esercizio e (ii) in occasione del secondo incontro l'andamento aziendale in relazione agli obiettivi previsti.

L'Azienda comunicherà mensilmente, mediante pubblicazione su apposite bacheche nei luoghi di lavoro, l'andamento degli indicatori PBT, SPRI e Produttività. Con riguardo all'indicatore Produttività, in occasione del primo degli incontri dell'anno 2016 previsti dal sistema informativo aziendale di cui al punto 1.2, le parti procederanno ad un'analisi sull'applicazione degli elementi che lo caratterizzano.

Nel caso di sostanziali e rilevanti modifiche di prodotto e/o di processo e/o delle condizioni di mercato, le parti si incontreranno per l'eventuale riesame degli indicatori definiti.

## 9. ORARIO PLURISETTIMANALE

Le parti convengono che l'orario plurisettimanale è uno strumento contrattuale idoneo a soddisfare le esigenze aziendali di flessibilità in considerazione della stagionalità della produzione di Motori Minarelli.

Motori Minarelli, previo incontro con la RSU da tenersi almeno un mese prima di ogni effettiva attivazione, potrà attuare l'orario plurisettimanale previsto dal CCNL

metalmecanici per un massimo di 64 ore complessive con prestazione aggiuntiva rispetto al normale orario di lavoro pari ad un'ora giornaliera in entrata o in uscita, dal lunedì al venerdì.

Per ogni ora aggiuntiva prestata in regime di orario plurisettemanale oltre l'orario contrattuale settimanale normale (40 ore settimanali) o ridotto per i lavoratori a Part Time Orizzontale, Motori Minarelli riconoscerà ai lavoratori interessati il corrispondente riposo compensativo e un permesso retribuito pari a 25 minuti (42% di un'ora), che saranno accantonati in apposito "conto flessibilità", unitamente alle ore di prestazione aggiuntiva di cui sopra.

I 25 minuti di permesso retribuito di cui sopra assorbono e sostituiscono ad ogni effetto le maggiorazioni percentuali previste dal CCNL metalmecanici per l'orario plurisettemanale.

In aggiunta al trattamento di cui sopra, Motori Minarelli erogherà ai lavoratori interessati un importo onnicomprensivo pari ad € 6,00 lordi per ogni ora aggiuntiva effettivamente prestata in regime di orario plurisettemanale oltre l'orario contrattuale settimanale normale (40 ore settimanali o, per i lavoratori Part-Time, il minore orario di lavoro settimanale).

Saranno dispensati dalla prestazione aggiuntiva in regime di orario plurisettemanale eventuali lavoratori a ciò impossibilitati per gravi motivi personali, debitamente documentati, e che per esigenze aziendali non possano essere collocati, se disponibili, in un'eventuale turnazione del sabato.

Le ore accantonate nel "conto flessibilità" saranno fruite, fino al 100% delle ore richieste, in modo collettivo e le restanti in modo individuale.

Nel caso di lavoratori che non riescano ad effettuare tutte le ore di flessibilità previste nel periodo definito (es. causa malattia, permessi, ecc.) le ore fruibili in modo collettivo saranno il 75% del totale delle ore accantonate nel conto flessibilità e le ore fruibili in modo individuale le restanti, pari al 25%.

Tutte le ore fruibili in modo individuale, secondo la prassi vigente, dovranno essere richieste, a partire dal mese successivo all'ultimo mese di attuazione dell'orario plurisettemanale, con un preavviso di almeno un giorno e fruite nell'anno di accantonamento (i) dai lavoratori con contratto di lavoro Part-Time di tipo verticale entro il mese di luglio e (ii) dai restanti lavoratori nel periodo settembre - dicembre, compatibilmente con le esigenze aziendali.



Le ore fruibili in modo individuale non utilizzate nei termini di cui sopra confluiranno nel contatore Ferie Anno Precedente, solo per frazioni residuali inferiori a un'ora. Le ore di utilizzo collettivo dovranno essere comunicate dall'azienda con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi.

#### 10. RACCOLTA CONTRATTI

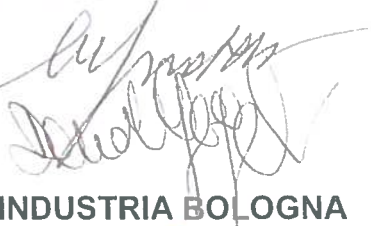
Nel corso del 2016 le parti procederanno alla raccolta in un Testo Unico degli accordi sindacali applicati in azienda.

#### 11. DURATA

Il presente accordo ha vigenza dalla data odierna e fino al 31/12/2017 e si prorogherà di anno in anno fino al suo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

**MOTORI MINARELLI SPA**



**UNINDUSTRIA BOLOGNA**



*Stizzeo Nadylwa*  
**RSU** *Adro Polera*  
*Roberto Adro*  
*Orlando Ganga*  
*Sergio Felice*  
*Roberto*  
*Tristano* *Per* *M*  
**FIM-CISL**

**FIOM-CGIL**  


## TABELLE ALLEGATE

TABELLA A

INDICATORE	OBIETTIVI	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
a. PBT	OB YME	€ 180,00	€ 300,00	€ 400,00
b. SPRI	OB MM	€ 180,00	€ 225,00	€ 300,00
c. Produttività	OB MM	€ 90,00	€ 225,00	€ 300,00
<b>TTL</b>		<b>€ 450,00</b>	<b>€ 750,00</b>	<b>€ 1.000,00</b>

OB YME = Original Budget Yamaha; OB MM = Original Budget Motori Minarelli

TABELLA B – Anno 2015

% Premio	PBT	SPRI	Produttività
100%	4.000 K€	99,40%	93,00%
87,5%	3.500 K€	99,24%	92,56%
75,0%	3.000 K€	99,09%	92,12%
62,5%	2.500 K€	98,93%	91,68%
50,0%	2.000 K€	98,78%	91,24%

PBT (K€) = Utile Ante Imposte

SPRI (%) = Straight Passing Ratio Index; numero motori buoni / numero motori processati in linea di montaggio \* 100

Produttività (%) = ore ciclo di montaggio e kitting / ore marcate reparto montaggio diretti (al netto dei prestiti da/a altri reparti) \*100

Tabella C – Anni 2016 - 2017

% Premio	PTB	SPRI	Produttività
100%	OB YME	OB MM	OB MM
87,5%	87,5% di OB YME	$Z = Y + [(OB\ MM - 98,78) / 4]$	$Z = Y + [(OB\ MM - 91,24) / 4]$
75,0%	75,0% di OB YME	$Y = X + [(OB\ MM - 98,78) / 4]$	$Y = X + [(OB\ MM - 91,24) / 4]$
62,5%	62,5% di OB YME	$X = 98,78 + [(OB\ MM - 98,78) / 4]$	$X = 91,24 + [(OB\ MM - 91,24) / 4]$
50,0%	50,0% di OB YME	98,78%	91,24%

Con riferimento all'indicatore PBT, fermo restando il criterio di determinazione degli scaglioni percentuali di cui alla tabella C, la soglia di accesso al Premio, nella misura del 50%, è fissata nel 50% di OB YME e, se superiore a 1.000 K€, a quest'ultimo importo.

Gli scaglioni che potranno dar luogo all'erogazione del relativo premio nella misura del 62,5%, 75%, 87,5%, 100% si attiveranno alla condizione che OB YME sia pari almeno a 2.000 K€.

Con riferimento agli indicatori SPRI e Produttività gli obiettivi, cui corrispondono le rispettive soglie di accesso al Premio, nella misura del 50%, sono definiti sulla media del quinquennio 2010-2014.

# Allegato 1

	ARGOMENTO	CONTENUTO	SOLUZIONE
Stab.1	Spogliatoio maschile	Interventi di tinteggiatura e integrazione	Da eseguire nel 2016
	Bagni adiacenti a uffici RLI	Interventi di tinteggiatura e integrazione	Da eseguire nel 2016
Stab.2	Aerotermi	Installazione di coni deflettori sotto i termoconvettori dell'area montaggio (n° 40)	Da eseguire nel 2017
	Locale mensa	Installazione di n° 4 ventilatori a soffitto	Identificare soluzione
	Area pausa e ristoro	Identificazione di un'area destinata allo scopo	Da eseguire nel 2016

A collection of handwritten signatures and initials, including names like 'Alber', 'FR', 'AM', and 'E' with a large flourish.