

VERBALE DI ACCORDO

Calderara di Reno, lì 27 Maggio 2019

MOTORI MINARELLI SPA, rappresentata [REDACTED]

e

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

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

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

L'evoluzione in ambito di emissioni che ha portato al passaggio normativo da omologazioni EU3 ad EU4 ha comportato per Motori Minarelli una ulteriore ridefinizione del proprio assetto industriale.

Le necessarie azioni intraprese nel corso del 2017 hanno ridelineato la gamma dei prodotti e dei processi utili al ridefinito piano industriale 2018 - 2020 così come descritto anche nelle appropriate sedi istituzionali.

L'aggiornato assetto produttivo ha portato alla definizione di un piano di accentramento di tutte le attività produttive nello Stabilimento 1 con conseguente atteso abbattimento dei costi di gestione e manutenzione dello Stabilimento 2.

Nel Reparto Lavorazioni Meccaniche gli impianti sui quali si sono concentrate tutte le attività utili alle produzioni correnti sono stati oggetto di:

- aggiornamento, sostituzione e nuova disposizione utili al miglioramento dell'efficienza;
- canalizzazione delle produzioni ad alto valore aggiunto e ad alto impiego di personale.

A seguito di tale accentramento, saranno prossimamente ridefiniti e trasferiti allo Stabilimento 1:

- linee di montaggio;
- i magazzini delle parti in entrata e dei prodotti finiti;
- altri servizi (i.e.es: logistica, prova motore) ed il personale ad essi addetto.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

La Società intende, inoltre, procedere ad un ammodernamento delle linee di montaggio con interventi sulle attrezzature per aumentarne il livello di flessibilità e per la loro ottimizzazione ergonomica.

In funzione del suddetto trasferimento nello Stabilimento 1 Motori Minarelli ha realizzato e realizzerà interventi di manutenzione straordinaria (ad esempio, su immobili, impianti, spazi comuni, infrastrutture) al fine di rendere l'ambiente di lavoro funzionale e «accogliente», sempre nel rispetto delle normative in materia di ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La crisi del mercato del motociclo successiva al 2008 ha portato fatturato e volumi produttivi ad una sostanziale riduzione pari al 50% circa.

Il contesto di difficoltà risulta poi amplificato dalla crescente complessità legata all'evoluzione normativa (EU3, EU4, EU5)

E' dunque in questo quadro, così profondamente mutato e in continua evoluzione, che 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 quindi Motori Minarelli, in accordo con Yamaha, procederà nel programma di potenziamento con investimenti in risorse umane, banchi di prova e know-how, per aumentare il grado di autonomia nello sviluppo di 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 le parti condividono l'esigenza di consolidare l'esistente sistema di relazioni industriali, confermando 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.

A cura della Direzione Aziendale saranno convocati – ove necessario - ulteriori incontri specifici anche al fine di trasmettere al rappresentante CAE, in via preventiva rispetto ai due incontri annuali previsti, le informazioni necessarie alla discussione in sede europea.

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.

BR  

3





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 2021, 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.

In seguito alla sperimentazione avviata nel corso del precedente accordo, si conferma la costituzione di 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. 60 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.

BR 5 HL FR
5
FR

Al fine di rendere più efficace e continuativa la comunicazione interna sui temi organizzativi l'Azienda convocherà con periodicità bimestrale appositi incontri della CTB affinché vengano trasferite con regolarità le informazioni sulle azioni intraprese e da intraprendere. Fermo restando quanto previsto al capoverso che precede 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 (mezz'ora per recarsi sul posto e mezz'ora in caso di rientro al lavoro al termine della visita) se la visita è effettuata nel Comune di Calderara di Reno e di 2 ore di viaggio se effettuate fuori dal suddetto Comune (60 minuti per recarsi sul posto e 60 minuti in caso di rientro al lavoro al termine della visita). Nel caso il dipendente non rientri in Azienda al termine della visita non avrà diritto alla retribuzione dei 30/60 minuti come viaggio ad eccezione che tale tempo coincida con il termine del turno di lavoro.

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

L'articolo 4, comma 24, lettera a), legge 28 giugno 2012, n. 92 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Per l'anno solare 2019, l'articolo 1, comma 278, legge 30 dicembre 2018, n. 145 ha aumentato a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio.

Il citato articolo 1, comma 278, legge 30 dicembre 2018, n. 145 ha confermato inoltre la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

In caso di modifica della normativa le parti si incontreranno per valutare la mutata situazione.

BR 7 [signature] [signature] [signature] [signature]

4.4 Permessi non retribuiti per malattia bambino

Si conferma che 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 riconosciuti nella misura massima di dieci.

4.5 Permessi non retribuiti per accompagnamento genitori a visite mediche

Si conferma che, 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, limitatamente alla quota disponibile in azienda, 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.

4.7 Borse di studio

Si conferma che gli importi relativi alle borse di studio previste dai precedenti accordi aziendali sono così rideterminati:

- € 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.

4.8 Malattie croniche

Le assenze dovute al post terapia relative alle patologie di cui all'art.2 comma 8 (trattamento economico) sezione IV titolo VIII del vigente CCNL non rientrano nel calcolo della penalizzazione per le malattie brevi di cui al comma 6 del medesimo articolo. Sarà cura del lavoratore fornire all'Azienda idonea documentazione sanitaria ai fini di cui sopra.

4.9 PAR e Ferie

La fruizione individuale di Par e Ferie sarà consentita, compatibilmente con le esigenze aziendali di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, a frazioni di 1 ora.

4.10 Utilizzo permessi – Tempo di Preavviso

La compatibilità e integrazione con l'organizzazione aziendale è essenziale garanzia per la migliore gestione di ogni tipo di permesso.

Si conviene che, esclusi i casi di comprovata impossibilità, necessità o urgenza, e fatti salvi i diversi termini previsti a livello di contrattazione collettiva per singole tipologie di permesso, per poter usufruire dei permessi individuali si provveda a regolare richiesta con un anticipo di almeno una settimana lavorativa rispetto alla data iniziale di fruizione.

4.11 Pensionandi

I lavoratori full time prossimi alla pensione (massimo 4 anni) e quelli affetti da malattie croniche di cui al precedente punto 4.8, potranno richiedere su base volontaria la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time a 4 ore.

Contestualmente lavoratori con rapporto di lavoro part-time potranno richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in full time.

L'Azienda valuterà l'accoglimento della trasformazione combinata compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

BR





4.12 Cure Termali

A far data dal presente accordo verranno riconosciute assenze per Cure Termali esclusivamente ove autorizzate dall'INPS.

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, anche con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate e all'esigenza di qualità del prodotto, 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.

In relazione a progetti formativi da finanziare con il contributo di Fondimpresa le parti effettueranno specifici incontri al fine della condivisione degli stessi, nel corso dei quali la RSU potrà formulare proposte che l'Azienda si impegna a valutare.

L'Azienda conviene sull'utilità di valutare la possibilità di istituire percorsi di alternanza scuola-lavoro per giovani tirocinanti in collaborazione con Istituti scolastici e Università.

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.

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 2019.

Le declaratorie del CCNL rappresentano il perimetro all'interno del quale ricadono le mansioni aziendali. Nel corso della durata del presente accordo verrà avviata un'attività di mappatura al fine di meglio esplicitare tale corrispondenza.

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




In funzione del progetto di accentramento delle attività all'interno del solo Stabilimento 1, l'Azienda ha realizzato e realizzerà interventi di manutenzione straordinaria su immobili, impianti, spazi comuni, infrastrutture, al fine di rendere l'ambiente di lavoro funzionale, sempre nel rispetto delle normative in materia di ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

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.

RR  11  

7. CALENDARIO ANNUO

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

8. PREMIO DI RISULTATO

Le parti concordano di istituire, per il periodo 2019-2021, il “Premio di Risultato” (successivamente denominato per brevità Premio), che sarà erogato al conseguimento degli obiettivi (determinati per il 2020 e il 2021 - 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 allegate tabelle A, B e C.

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

Nella tabella B, relativa all'anno 2019, è indicata la percentuale del Premio che sarà erogata al raggiungimento dei corrispondenti obiettivi.

Nella tabella C, relativa agli anni 2020 e 2021, 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.

L'importo complessivo del Premio di Risultato da erogare anno per anno sarà determinato in base al raggiungimento dei risultati aziendali conseguibili nell'esercizio di riferimento (per tale intendendosi l'esercizio con inizio all'1 Gennaio di ogni anno e termine al 31 Dicembre dello stesso anno), misurati attraverso gli indicatori riportati in Tabella A corrispondenti ad obiettivi di Redditività, Qualità e Produttività, ciascuno dei quali concorre alla determinazione del Premio secondo il relativo peso percentuale.

Il Premio è definito nel suo ammontare complessivo e onnicomprensivo di ogni eventuale incidenza sugli istituti retributivi di origine contrattuale e legale, ivi compreso il TFR, 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 2020.

Le parti si danno atto che per l'applicazione al Premio di risultato dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli obiettivi (Redditività, Qualità, Produttività) individuati nel presente accordo considerati a tal fine come alternativi.

La misurazione dei risultati, ai fini della verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nell'esercizio di riferimento di ciascun anno e i dati consuntivati nell'esercizio precedente.

Il Premio sarà erogato superato il periodo di prova ai soli dipendenti in forza al momento della erogazione, riproporzionato in relazione al periodo di servizio e all'orario di lavoro (PTO/PTV).

Con modalità analoga a quella di cui sopra sarà determinato l'ammontare del premio che la società di somministrazione di lavoro erogherà ai lavoratori somministrati che abbiano svolto presso l'azienda la loro attività nel corso dell'esercizio di riferimento.

Qualora il rapporto cessi nel corso dell'esercizio di riferimento, non per licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova, ai lavoratori che abbiano prestato la loro attività nell'esercizio di riferimento, a tempo indeterminato o a termine o con contratto di apprendistato in caso di mancata conferma e, da parte dell'Agenzia fornitrice, con contratto di somministrazione, verrà erogata una somma pari ad euro 35,00 lordi, per ogni intero mese di lavoro effettivo nel periodo di riferimento, con le competenze di fine rapporto.

Le Parti si danno atto che il suddetto valore è stato quantificato considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



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.

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. WELFARE

E' data facoltà ai soli lavoratori a tempo indeterminato di convertire il 50%, il 75% o il 100% del PDR effettivamente erogabile, conseguentemente alla verifica dei risultati di esercizio, in iniziative di Welfare attraverso beni e servizi e prestazioni di cui all' art. 51 del TUIR, scegliendo tra le seguenti opzioni:

- Servizi di educazione e istruzione per i familiari indicati nell'art. 12 del TUIR, anche in età prescolare, ed in particolare:
 - rimborsi di rette scolastiche asilo nido, scuola materna, scuola 1° ciclo, scuola 2° ciclo, università;
 - servizio mensa scolastica, testi scolastici, trasporto scuola
- Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
- Abbonamenti trasporto pubblico locale, regionale e interregionale dei dipendenti e dei familiari suddetti.

Per ciascuna opzione è prevista una maggiorazione del 7,5% dell'importo del premio che il lavoratore avrà scelto di destinare al Welfare, comprensiva di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'Azienda.

La scelta di conversione del Premio deve essere effettuata dal lavoratore entro il 15 dicembre dell'anno di riferimento e la scelta effettuata non è più reversibile. Al lavoratore aderente sarà richiesto di produrre idonea documentazione giustificativa della spesa effettuata.

Il valore del Welfare spettante a ciascun lavoratore, potrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 Novembre dell'anno di erogazione del Premio.

In caso di eventuale residuo Welfare per mancato utilizzo o utilizzo parziale da parte del lavoratore - entro la suddetta data del 30 Novembre - della quota convertita di Premio di Risultato, l'Azienda procederà alla liquidazione di tale residuo al netto dell'apporto aziendale aggiuntivo del 7,5 %, unitamente alle competenze del mese di Dicembre immediatamente successivo, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente, l'eventuale residuo Welfare per mancato utilizzo, anche parziale, da parte del lavoratore della quota convertita del Premio di Risultato, ancora presente sul rispettivo conto Welfare alla data di cessazione del rapporto di lavoro, verrà liquidata con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'eventuale apporto aziendale aggiuntivo suddetto.

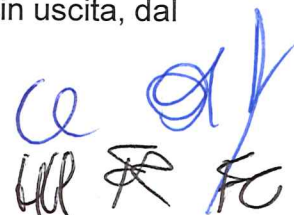
Quanto sopra si applica a partire dal Premio di Risultato riferito agli obiettivi del 2019.

Qualora intervenissero cambiamenti normativi che impattassero sulla fiscalità o sul costo aziendale complessivo del piano di Welfare Azienda ed RSU si incontreranno per definire le nuove modalità del piano.

10. 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 metalmeccanici 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 garantire all'Azienda la possibilità di rispettare le richieste commerciali, in via eccezionale, ove strettamente necessario ed inderogabile l'Azienda previo incontro con la RSU, potrà richiedere prestazione aggiuntiva di lavoro straordinario anche nella giornata di sabato sino a concorrenza delle 48 ore settimanali.

Per ogni ora aggiuntiva prestata in regime di orario plurisettimanale 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 metalmeccanici per l'orario plurisettimanale.

In aggiunta al trattamento di cui sopra, Motori Minarelli erogherà ai lavoratori interessati un importo omnicomprensivo pari ad € 6,00 lordi per ogni ora aggiuntiva effettivamente prestata in regime di orario plurisettimanale 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 plurisettimanale 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 complessivamente accantonabili nel "conto flessibilità" ove ne ricorrano le esigenze di contenimento dell'utilizzo di ammortizzatori sociali, saranno fruite in modo collettivo, salva diversa esigenza aziendale da comunicarsi entro il mese di Luglio.

Ove ne ricorra il caso, 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 plurisettimanale, con un preavviso di almeno una settimana lavorativa 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.

11. RACCOLTA CONTRATTI



Nel corso del 2020 le parti procederanno alla raccolta in un Testo Unico degli accordi sindacali applicati in azienda.

12. DURATA

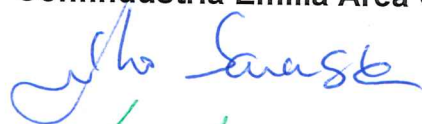
Il presente accordo ha vigenza dalla data odierna e fino al 31/12/2021 e si prorogherà di anno in anno fino al suo rinnovo, fatta esclusione per la parte relativa al Premio di Risultato che ha vigenza dall'01 Gennaio 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

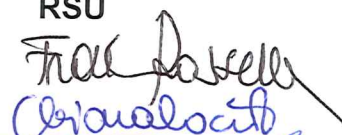
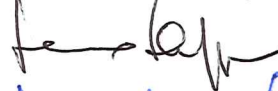
MOTORI MINARELLI SPA

Confindustria Emilia Area Centro



RSU


FIM-CISL AMB

FIOM-CGIL

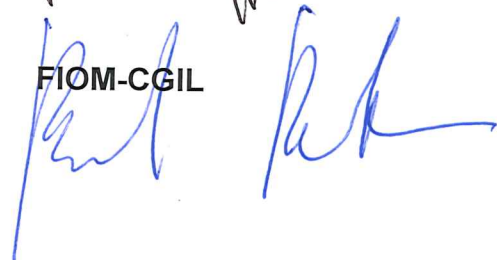


TABELLE ALLEGATE

TABELLA A

INDICATORE	OBIETTIVI	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
a. PBT (Redditività)	OB YME	€ 460,00	€ 480,00	€ 500,00
b. SPRI (Qualità)	OB MM	€ 345,00	€ 360,00	€ 375,00
c. Produttività	OB MM	€ 345,00	€ 360,00	€ 375,00
TTL		€ 1.150,00	€ 1.200,00	€ 1.250,00

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

TABELLA B – Anno 2019

% Premio	PBT	SPRI	Produttività
100%	4.617 K€	99,74%	95,30%
87,5%	4.040 K€	99,71%	94,84%
75,0%	3.463 K€	99,67%	94,38%
62,5%	2.885 K€	99,64%	93,91%
50,0%	2.308 K€	99,60%	93,45%

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 2020 - 2021

% Premio	PTB	SPRI	Produttività
100%	OB YME	OB MM	OB MM
87,5%	87,5% di OB YME	$Z = Y + [(OB\ MM - 99,60) / 4]$	$Z = Y + [(OB\ MM - 93,45) / 4]$
75,0%	75,0% di OB YME	$Y = X + [(OB\ MM - 99,60) / 4]$	$Y = X + [(OB\ MM - 93,45) / 4]$
62,5%	62,5% di OB YME	$X = 99,60 + [(OB\ MM - 99,60) / 4]$	$X = 93,45 + [(OB\ MM - 93,45) / 4]$
50,0%	50,0% di OB YME	99,60%	93,45%

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€.



