VERBALE DI ACCORDO

In data **13 maggio 2011** tra

la Trelleborg Sealing Solutions Italia S.p.A.", (di seguito TSS Italia), rappresentata dalla dott.ssa Francesca Mazzantini in qualità di General Manager della TSS Livorno e Direttore Risorse Umane e dall'ing. Francesco Marano in qualità di General Manager della M.C. Italia

e

Le OO.SS. FILCEM/CGIL ,FEMCA/CISL,UILCEM/UIL rispettivamente rappresentate da Zannotti Fabrizio, Ingallinesi Antonio, Sandrelli Mario,

dopo un ampio confronto sui contenuti della piattaforma sindacale si è convenuto quanto segue:

PREMESSA

La situazione aziendale, complessivamente positiva, registra alcune criticità che si ripetono puntualmente ad ogni oscillazione della domanda del mercato
Molteplici le cause più volte discusse sia con le OO.SS. che con la Direzione Aziendale.
Oggi si rende necessario riaffermare la necessità di un sistema partecipativo con l'obiettivo di migliorare le condizioni economiche dei lavoratori e i risultati da ottenersi legati agli indicatori di produttività e qualità richiesti dal gruppo Trelleborg.

Tenuto di conto di quanto sopra le parti concordano quanto appresso indicato:

1) RELAZIONI SINDACALI.

A decorrere dall'entrata in vigore del nuovo accordo, le Parti attiveranno un sistema informativo periodico e continuo che prevede un confronto con la RSU e, in mancanza delle stesse, con le OO.SS. Territoriali di categoria, sulle materie e con i tempi di seguito riportati:

a) Con cadenza trimestrale, di norma nei mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre :
- Andamento straordinari e previsione per il trimestre successivo.
- piani di interventi volti a migliorare i livelli di sicurezza dell'impianto e dei lavoratori;
- verifica andamento parziale degli indicatori del Premio di Risultato;
- numero assunzioni a tempo determinato;
- numero assunzioni e/o trasformazioni a tempo parziale;
- numero lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione;
- organico in forza, suddiviso per tipologia, compreso personale di cui alla legge 223/91;
- aggiornamento assenze per malattia ed infortunio.

b) Con cadenza annuale, di norma entro il mese di marzo (OO.SS. Territoriali di Categoria e RSU):
- verifica finale, entro il mese di febbraio di ogni anno, dell'andamento obiettivi e indicatori del Premio di Risultato dell'anno precedente.
- Verifica e informazione su quanto previsto dal CCNL in materia di relazioni industriali a livello Territoriale e Aziendale.

2) FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA TSS LIVORNO

In presenza di un andamento del mercato in ripresa (per la TSS Livorno) e considerati gli investimenti effettuati sullo stabilimento dal gruppo Trelleborg negli ultimi anni e quelli già stanziati per il prossimo periodo, si conviene sulla necessità di garantire la disponibilità del

personale di produzione per la copertura completa di tre turni nei reparti Stampaggio, Trimming e Buratto e due nei reparti Sintesi PU, taglio, CQ, forni, magazzino materie prime, magazzini intermedi e reparto spedizioni, dal lunedì al venerdì, con potenziali 2 turni aggiuntivi al sabato in periodi particolarmente critici previo esame congiunto con le RSU.
Le eventuali ore straordinarie lavorate al sabato verranno interamente retribuite con la maggiorazione al 50% in luogo di quella prevista dal CCNL ed escluse dall'accantonamento in banca ore.

3) MENSA.
Si confermato l'attuale contributo a carico del lavoratore per il costo del pasto di € 0.7 prendendo a riferimento la vigente busta paga.
In merito alla qualità della mensa si conferma il mantenimento della Commissione Mensa costituita da 1 rappresentante designato nell'ambito della RSU ed 1 rappresentante dell'Azienda.

4) PREMIO DI RISULTATO.
Si ritiene confermato il sistema di salario variabile in vigore, connesso ad obiettivi di miglioramento di indicatori condivisi, che preveda il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutto il personale.

In questa ottica si inquadra il sistema di incentivazione che prevede:

a) l'individuazione dei seguenti indicatori a cui legare quote percentuali di salario:
Area Marketing: Fatturato e profitto operativo.
Area Manufacturing: puntualità delle consegne, n. reclami (in righe d' ordine), % scarti nel processo primario (stampaggio) e secondario (finiture). La % scarti del reparto stampaggio è stata definita assumendo quale dispersione % fisiologica massima l'1,5% del totale volume materie prime trasformate. La parte eventualmente eccedente verrà imputata a scarto.
b) gli obiettivi annui di miglioramento in merito agli indicatori stessi;
c) la quota massima erogabile;
d) la scadenza, nel mese di Marzo dell'anno successivo, entro la quale erogare l'eventuale quota a saldo.

Area Marketing

Tabella obiettivi/Premi

Fatturato	Premio (€)	Profitto operativo	Premio (€)	premio di risultato aziendale	totale premio
29.000.000,00	200	5.000.000,00	310	1536,78	2046,78
31.900.000,00	250	5.500.000,00	400	1536,78	2186,78
34.800.000,00	300	6.000.000,00	500	1536,78	2336,78
37.700.000,00	350	6.500.000,00	600	1536,78	2486,78
40.600.000,00	400	7.000.000,00	700	1536,78	2636,78
43.500.000,00	450	7.500.000,00	800	1536,78	2786,78
46.400.000,00	500	8.000.000,00	900	1536,78	2936,78
49.300.000,00	550	8.500.000,00	1.000	1536,78	3086,78
52.200.000,00	600	9.000.000,00	1.100	1536,78	3236,78
55.100.000,00	650	9.500.000,00	1.150	1536,78	3336,78

Le parti convengono che il Profitto operativo sarà quello risultante dal Bilancio Gestionale certificato dalla Società di Revisione

Area Manufacturing

Tabella obiettivi/Premi

N. reclami annui	Premio (€)	Puntualità	Premio (€)	% Scarti in Reparto Stampaggio	Premio (€)	% Scarti alla finitura	Premio (€)	premio di risultato acconto	totale premio
x>50	200	X<80%	200	4,00%	100	x>5%	10	1536,76	2046,76
50-43	230	81%-84%	275	3,50%	140	5%-4%	100	1536,76	2281,76
42-38	280	85%-88%	300	3,00%	180	3%-2,5%	200	1536,76	2456,76
37-32	290	87%-88%	350	2,50%	180	2,5%-2,1%	250	1536,76	2606,76
31-28	320	89-91%	400	2,00%	200	2,00%	300	1536,76	2756,76
27-22	350	92%-94%	450	1,80%	220	1,80%	320	1536,76	2906,76
21-18	420	95%-97%	500	1,60%	240	1,60%	340	1536,76	3036,76
17-14	480	98,00%	550	1,40%	260	1,40%	360	1536,76	3156,76
13 a 11	480	99,00%	575	1,20%	280	1,20%	380	1536,76	3251,76
10	500	100,00%	600	1,00%	300	1,00%	400	1536,76	3336,76

Il n. di reclami è da intendersi calcolato sulla % di righe reclamate rispetto al totale righe spedite.
I reclami derivanti da uno stesso lotto di produzione saranno considerati unitari.

La puntualità verrà misurata sulla % di righe complete spedite entro la data richiesta dal cliente

La % di scarti è data dal rapporto tra il n. totale di pezzi di scarto avuti rispetto al n. totale di prezzi prodotti (per lo stampaggio varrà il n. di pezzi dichiarati ai forni per il PU e quelli in ingresso alla fase successiva per il TP).

Le parti concordano espressamente che i valori degli obiettivi di premio, di cui alle tabelle precedenti potranno essere modificati dalle parti, anche a livello aziendale, all'inizio di ogni anno di riferimento.

In aggiunta a quanto sopra si prevede un premio aggiuntivo finalizzato ad incentivare la presenza in azienda e determinato individualmente dal rapporto tra le ore di assenza del lavoratore sul totale delle ore lavorabili nell'anno.
Il premio presenza sarà calcolato sulla base della sottostante tabella:

Importo premio	***€ 250,00***	***€ 300,00***	***€ 400,00***
Area MFG			
Indice assenteismo	***3,00%***	***2,50%***	***2,00%***
Area MKT			
Indice assenteismo	***3,00%***	***2,50%***	***2,00%***

Le parti convengono che ai fini del calcolo della percentuale di cui alla tabella che precede non saranno considerate assenze unicamente gli infortuni sul lavoro, i permessi di cui alla legge n. 104/92 e le assenze per trattamenti oncologici.

L'Azienda erogherà un acconto mensile del premio di partecipazione di cui al presente accordo pari a euro 109,77 lordi mensili. Il saldo del premio individualmente spettante sarà erogato con la busta paga del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, a consuntivo degli obiettivi raggiunti ed a conguaglio di quanto già individualmente anticipato.

Le parti si danno espressamente atto che gli importi di premio di cui al presente accordo sono stati determinati comprendendo, nel loro ammontare, l'incidenza su tutti, nessuno escluso, gli istituti contrattuali e di legge, sui quali pertanto non avranno alcuna ulteriore incidenza. Gli importi saranno esclusi dal computo utile al calcolo del TFR, così come previsto dall'articolo 1 della legge n. 297/82.

Il presente accordo avrà decorrenza dalla data odierna e scadrà definitivamente ed improrogabilmente alla data del 31.12.2013.

Trelleborg Sealing Solutions Italia Spa

Le OO.SS.

FILCEM/CGIL .....

FEMCA/CISL .....

UILCEM/UIL .....