

MR
AD
Zoe

- Accordo Integrativo Aziendale -
il giorno 26/07/2018

leggi

La **Technogym SpA** (d'ora in avanti anche la Società), rappresentata da Paolo Fabiani (Procuratore Speciale), Claudio Piazza (Direttore Operation), Monia Morigi (Responsabile Amministrazione Risorse Umane e Relazioni Sindacali), Maurizio Cenni (Manager Risorse Umane), assistita da **Unindustria di Forlì-Cesena**, rappresentata da Enzo Poggi e Paola Servadei.

e

Le **R.S.U. di Technogym**, rappresentate da Marco Antonelli, Paolo Bianchi, Denny Cangini, Andrea D'Altri, Ivan Frani, Pasquale Nappi, Mario Ruggiero, Paolo Severi, Andrea Turci.

(cumulativamente le «Parti»)

assistite da

Le **OO.SS.**, rappresentate da Davide Drudi della FIM-CISL, Mauro Spazzoli Fiom-CGIL, Roberto Ferrari della UILM-UIL

si sono incontrati per discutere e approvare il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale, a seguito dei precedenti incontri.

PREMESSA

Il presente accordo è stato pensato, condiviso, scritto e finalizzato allo scopo di riconoscere il contributo dei Collaboratori di Technogym SpA alla creazione di valore, nonché allo scopo di sviluppare nuove relazioni interne tra la Società e le RSU e le Organizzazioni Sindacali che contribuiscano a realizzare gli obiettivi del piano industriale, già illustrati alla RSU e alle OO.SS. nel corso degli incontri periodici.

Le parti si danno atto che i contenuti del presente accordo, di seguito esplicitati, rivestono grande importanza per lo sviluppo della Società e dei suoi Collaboratori, in un'ottica di crescita mondiale nel mercato di riferimento attraverso una struttura territoriale competitiva.

Il presente accordo sostituisce e assorbe ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali per gli istituti regolati nel presente accordo.

Con il presente accordo, le Parti ritengono di aver ulteriormente consolidato le relazioni sindacali in un'ottica di confronto costruttivo, volto a migliorare le condizioni di lavoro e ad aumentare la competitività della Società.

Premesso quanto sopra, tra le Parti si conviene quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Il contesto economico attuale richiede una capacità di adattamento rapida alle esigenze di competitività che il mercato impone ad ogni società.

La Società promuove il sistema integrato di gestione come strumento per garantire la sostenibilità del proprio business.

gl
Denny Cangini FI
E. J. M.
P.B.
PL

Technogym è certificata secondo le seguenti normative:

1. ISO 9001:2015 Qualità
2. ISO 13485:2016 Medicale
3. ISO 14001:2015 Ambiente
4. ISO 45001:2018 Salute e sicurezza
5. ISO50001:2011 Energia

leggi.
Bell

Tutto questo significa per Technogym aver aderito a sistemi di certificazione sempre più integrati ed applicare alla propria organizzazione norme, riconosciute a livello internazionale, per la standardizzazione ed il miglioramento continuo dei propri processi. I lavori fino ad oggi svolti in questa direzione hanno comportato ottimi risultati in termini di prevenzione degli infortuni, come testimoniano le statistiche in materia, con un buon grado di soddisfazione delle aspettative di miglioramento sulla salute e sicurezza dei Collaboratori.

In questo contesto, le RSU continueranno a svolgere ruoli sempre più attivi nei sistemi di gestione integrati della Società, con focus su:

1. Sistema di Gestione della Qualità;
2. Sistema di Gestione Ambientale;
3. Sistema di Gestione della Sicurezza dei Lavoratori.

Quest'ultima in particolare, che risponde alla norma ISO 45001 - 2018, è stata appena ottenuta come evoluzione della OHSAS 18001 - 2007 ed ha come principale obiettivo il miglioramento continuo dell'organizzazione del lavoro. All'interno della stessa, grande rilievo viene assegnato al valore della consultazione dei lavoratori e all'importanza del loro coinvolgimento attivo nella pianificazione, sviluppo, realizzazione e miglioramento continuo del sistema di gestione.

Sono istituiti i seguenti sistemi di informazione e coinvolgimento dei lavoratori:

A) Sistema di Informazione Aziendale

Le parti, al fine di rendere ancor più sistematico il flusso informativo tra Società e RSU e Organizzazioni Sindacali, intendono calendarizzare momenti di confronto, così come segue:

a. Gennaio/Febbraio

- Calendario Ferie;
- Situazione Occupazionale al 31/12 anno precedente e prospettive anno in corso;
- PDR anno precedente;
- Situazione andamento produzione e indicatori PDR 2° semestre anno precedente;
- Assenteismo;

b. Maggio

- Situazione occupazionale 1° quadrimestre anno in corso;

SA
S
Dante Cerini F1
Sum 27.04.04
P.B.2
M

MR

c. Luglio

- Situazione andamento produzione e indicatori PDR 1° semestre anno in corso;
- Assenteismo;

d. Settembre

- Situazione occupazionale 2° quadrimestre anno in corso.

B) Gruppo di Valutazione e Miglioramento o GVM

Le parti si danno reciprocamente atto che le relazioni sindacali rappresentano un elemento decisivo per lo sviluppo delle potenzialità dell'impresa e del lavoro.

Ad esse viene dato valore strategico, in particolare se viste come strumento di trasparenza nella reciprocità e nella valorizzazione dei rapporti tra i lavoratori, la loro rappresentanza e la Direzione Aziendale.

In virtù di quanto sopra, le parti concordano di attivare un «Gruppo di Valutazione e Miglioramento» o «GVM» composto dalla Direzione Aziendale e dalle RSU e da rappresentanti aziendali. Tale Gruppo ha funzioni informative, consultive e propositive, principalmente sulle seguenti tematiche:

- a) Organizzazione del Lavoro;
- b) Formazione professionale;
- c) Andamento Premio di Risultato;
- d) Andamento Salute e Sicurezza;
- e) Sistema di Welfare Aziendale;
- f) Suggerimenti individuali di cui al punto C);
- g) NPS: Customer Satisfaction;
- h) Piano annuale di innovazione e di miglioramento continuo di cui al punto B) successivo;
- i) varie.

Tale Gruppo avrà natura sperimentale con verifica da farsi alla scadenza del presente contratto. Lo scopo del Gruppo sarà quello di operare al fine di analizzare l'organizzazione del lavoro, gli indicatori di efficienza, qualità, produttività aziendale, salute e sicurezza e le condizioni di fruibilità del servizio di Welfare aziendale.

Il Gruppo si riunirà:

- a) con cadenza trimestrale relativamente all'organizzazione del lavoro e agli indicatori di efficienza, qualità, produttività aziendale;
- b) con cadenza semestrale relativamente a Salute e Sicurezza, al Premio di Risultato e per analizzare i suggerimenti e l'indicatore di Customer Satisfaction;
- c) con cadenza annuale per Welfare aziendale, Piano annuale di innovazione e Miglioramento continuo.

Il Gruppo si riunirà inoltre su richiesta specifica della Società o delle RSU con un preavviso di almeno 7 giorni ed un ordine del giorno specifico, salvo i casi di urgenza.

Data la natura delle informazioni che verranno fornite, i componenti del GVM, i delegati sindacali aziendali (RSU/RLS), i rappresentanti delle OO.SS. si impegnano alla riservatezza e sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto industriale in ordine a tutti i fatti, i dati, i procedimenti, gli atti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento del loro incarico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2105 del codice civile e dell'art. 5 del D.Lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007.

FI

MR

AD

Meff:

B) Team di innovazione e miglioramento

Verranno istituiti dei Team di Miglioramento che saranno composti da responsabili aziendali e dai Collaboratori; il numero e le competenze dei membri saranno definiti di volta in volta dalla Società e condivisi con la RSU in base agli obiettivi del Team di Miglioramento.

I Team di Miglioramento sono una struttura operativa di consultazione e monitoraggio finalizzata a consentire la partecipazione attiva dei Collaboratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle postazioni e delle prestazioni aziendali, nonché della qualità del prodotto e del lavoro, con incrementi di efficienza e produttività ed al miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

La Società e la RSU si danno atto che questo sistema di partecipazione diffuso è uno dei principali strumenti di crescita della motivazione dei Collaboratori attraverso il coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Le Parti si danno, altresì, atto che i Team di Miglioramento non costituiscono delle sedi di contrattazione aziendale.

Al termine di ogni incontro verrà redatto un verbale con l'analisi svolta, le eventuali azioni decise ed i relativi tempi di implementazione. Il verbale sarà consegnato in copia ai Collaboratori che fanno parte del Team di Miglioramento ed alla RSU, qualora quest'ultima ne faccia richiesta.

I Team di Miglioramento costituiti avranno ad oggetto le tematiche indicate nel "*Piano annuale di innovazione e miglioramento continuo*", elaborato dalla Società di anno in anno durante la fase di preparazione dei budget, che riporterà, di volta in volta e per ciascun progetto, la disamina del contesto di partenza, le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare, i relativi indicatori da utilizzare per il monitoraggio delle azioni intraprese ed i risultati attesi in termini di miglioramento, nonché il ruolo dei Collaboratori coinvolti in ciascun Team di Miglioramento.

Infine resta inteso che i dati relativi agli obiettivi aziendali oggetto del presente contratto e tutte le informazioni inerenti i Piani di Miglioramento verranno esposti in aree pubbliche aziendali in modo da permetterne la condivisione con tutti i colleghi.

C) Sistema dei suggerimenti

Continua, inoltre, a rimanere attivo, ormai da anni, il sistema di suggerimenti individuali, di cui al capitolo 5, che ha permesso e continuerà a permettere a tutti i Collaboratori di dare un contributo anche personale al miglioramento continuo all'interno della Società. Questi suggerimenti vengono analizzati dalla Società che valuterà l'opportunità di creare un apposito Team di Miglioramento sulla base dei suggerimenti ricevuti e dal GVM di cui alla lettera B).

2. PERMESSI SINDACALI, ASSEMBLEE SINDACALI, BACHECHE SINDACALI – MODALITA' DI FRUIZIONE

Di norma le RSU privilegeranno l'utilizzo di unità minime pari a mezz'ora, salvo situazioni di emergenza ed urgenza motivate.

L'utilizzo del monte ore permessi retribuiti dovrà essere comunicato anticipatamente con un preavviso di:

- almeno mezza giornata per i permessi da mezz'ora a 4 ore (la mattina per il pomeriggio e il pomeriggio per la mattina successiva);
- almeno 24 ore per i permessi di durata superiore alle 4 ore.

La comunicazione sarà fatta al Responsabile di riferimento/Capo Reparto e/o al Capo Linea che si occuperanno di inoltrarla all'ufficio Risorse Umane per la corretta gestione in busta paga.

Delfino FI

J.M. S. P.B.

R
↑
R

AR
AD

Med.

In relazione a quanto sopra si concorda che annualmente il monte ore complessivo di permessi retribuiti a disposizione della RSU per riunioni interne ed esterne finalizzate ad attività sindacale sia pari a 14 ore al mese per ciascun componente della RSU. Nel caso in cui non siano stati eletti tutti i membri della RSU, le ore di permesso saranno fruito dai membri in carica.

La Società si impegna, entro settembre 2018, a predisporre una saletta idonea ad ospitare RSU e OO.SS., nello stabile adiacente la portineria del Technogym Village con le necessarie dotazioni (pc, stampante, accesso al web secondo le policy interne).

Dal computo di cui sopra non saranno considerati i permessi richiesti per la partecipazione ai Direttivi Provinciali e quelli previsti dalla normativa per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nonché le riunioni convocate dalla Società ed eccezionalmente quelle legate al rinnovo del presente Accordo Integrativo.

Le ore annue di permessi retribuiti per l'assemblea sindacale si confermano nella misura di 15, anche per il triennio 2018 – 2020, per permettere il trasferimento del personale nei locali esterni. Qualora la Società rendesse disponibile a tale scopo un idoneo locale interno, le ore di permesso retribuito saranno 10 annue.

La Società si impegna a collocare le tre bacheche presenti in corrispondenza delle scale di accesso all'area uffici in una posizione più visibile per facilitare l'accesso alle informazioni da parte dei colleghi interessati e valutare eventuali bacheche aggiuntive in ambito produttivo.

3. RLS (Rappresentanti Lavoratori Sicurezza)

Le Parti concordano nel ritenere che gli RLS rivestano un ruolo di rilevante importanza ai fini della prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro.

Per lo svolgimento del loro mandato e le riunioni periodiche gli RLS possono utilizzare una sala dedicata, dotata di pc, accesso a internet. Sarà sempre possibile utilizzare una stampante aziendale e materiale di cancelleria.

Per la fruizione dei permessi e tutti i distacchi dal lavoro, gli RLS presenteranno una richiesta al proprio Responsabile di riferimento e al RSPD con la stessa tempistica prevista per i permessi sindacali di cui al punto 2. Relativamente all'accesso ai luoghi di lavoro, si stabilisce che gli RLS facciano pervenire al RSPD una richiesta, con un anticipo di almeno 24 ore, con indicazione di: 1) aree di accesso 2) orari di accesso 3) RLS coinvolti nell'attività, salvo situazioni di emergenza e urgenza.

4. PREMIO DI RISULTATO

In armonia con le linee guida concordate, il Premio di Risultato privilegia la capacità di raggiungere risultati definiti, concreti e trasparenti, con qualità ed efficacia, oltre a premiare l'impegno profuso nel raggiungimento degli stessi da parte dei Collaboratori/trici.

Si conferma in linea di massima il meccanismo di Premio di Risultato, già utilizzato con successo nella precedente contrattazione integrativa, come garanzia di connessione tra i risultati aziendali ed il concreto ed effettivo coinvolgimento dei Collaboratori nel loro raggiungimento.

Le Parti concordano, tuttavia, sulla necessità di aggiornare uno degli indicatori previsti nel precedente accordo, secondo le modalità descritte di seguito, per consentire la definizione di obiettivi capaci di misurare miglioramenti a sostegno dello sviluppo e della crescita aziendale.

Inoltre le parti concordano sulla necessità di passare da un sistema di calcolo del premio su 4 fasce ad un sistema lineare che consenta una più diretta correlazione tra i risultati raggiunti ed il livello di premio liquidato.

Nella scelta degli obiettivi le parti si sono pertanto ispirate ai seguenti principi concordati:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

AD

HR Gove

Mag.

B) Personale impiegatizio

1. **OTIF (On Time In Full)**. Come sopra indicato al punto A), è un indicatore che misura la percentuale di ordini che partono completi nella settimana richiesta dal cliente rispetto al totale degli ordini.

Il premio ad esso collegato si riferisce ai soli impiegati non direttivi. I livelli di raggiungimento legati all'obiettivo sono descritti nella tabella di cui all'allegato n. 2.

Le Parti si danno espressamente atto che nella quantificazione del Premio di Risultato di cui ai punti A) e B) si è già tenuto conto dell'incidenza di questo su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, e che tale Premio non avrà alcuna incidenza sulla quantificazione del trattamento di fine rapporto ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 c.c.

5. CONDIZIONI NECESSARIE ALL'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano sulle seguenti condizioni necessarie all'erogazione del premio di risultato.

1. Riguardo agli indicatori di cui alla parte **A) Personale Operaio/Equiparato** le Parti stabiliscono che:

Condizione necessaria alla erogazione di un Premio di Risultato è che alla fine di ogni semestre sia stato proposto un numero di suggerimenti valutati positivamente pari almeno al 33% per il 2018, al 34% per il 2019, al 35% per il 2020, dell'organico operai in forza all'inizio del semestre di riferimento. Al verificarsi di questa condizione, che rappresenta una partecipazione e coinvolgimento attivo da parte dei collaboratori, viene riconosciuto l'importo così come indicato nell'allegato n. 1 pari al Livello 1. Nel caso di raggiungimento di un premio superiore al suddetto Livello 1, l'elemento anzidetto è incluso nel premio indicato nell'allegato n. 1 medesimo.

Inoltre, al verificarsi di tale condizione, sarà riconosciuto un Premio aggiuntivo di cui all'allegato 3.

La valutazione dei suggerimenti sarà di pertinenza della Società che deciderà se creare un apposito Team di Miglioramento per dare seguito ai suggerimenti ricevuti come previsto nel precedente punto 1.

Sarà responsabilità della Società, formalizzare in un documento e pubblicare le idee raccolte ed analizzate, anche allo scopo di consentirne il computo.

Ai fini del computo dei suggerimenti utili, verranno considerate anche le idee di miglioramento emerse dalle attività di gruppo regolarmente svolte in Società, così come tutte le segnalazioni di mancato infortunio compilate dagli operai.

2. Riguardo agli indicatori di cui alla parte **B) Personale Impiegatizio** le parti stabiliscono che:

Condizione necessaria alla erogazione di un premio è che l'indicatore Customer Satisfaction, Net Promoter Score, (**Allegato 4**) sia almeno pari a punti 55 per il 2018, 57 per il 2019, 60 per il 2020. Al verificarsi di questa condizione, viene riconosciuto l'importo così come indicato nell'allegato n. 2 pari al Livello 1. Nel caso di raggiungimento di un premio superiore al suddetto Livello 1 l'elemento anzidetto è incluso nel premio indicato nell'allegato n. 2 medesimo.

Inoltre, al verificarsi di tale condizione, sarà riconosciuto un Premio aggiuntivo di cui all'allegato 3.

Ferma restando l'unicità e l'omnicomprensività del premio di risultato, la Società misurerà, per

[Handwritten signatures and initials]
Dandoni F. M. G. S. P. B. B.

↑

HR Ed

Prof.

AD

ciascun anno di maturazione del Premio di Risultato, gli incrementi di produttività, efficienza e qualità attraverso gli indicatori sopraelencati e quelli indicati al punto 4. "PREMIO DI RISULTATO", da considerarsi tutti alternativi fra loro ed erogherà, pertanto, il premio a condizione che almeno uno di essi registri un incremento, da verificare, rispetto al corrispondente valore dell'indicatore prescelto, misurato nel periodo di riferimento definito come segue. Le parti convengono che il premio di risultato conseguito semestralmente andrà rapportato, ai fini di valutarne l'incrementalità, al periodo di riferimento misurato sulla media dei due semestri precedenti. Il Premio di Risultato conseguito su base annuale di cui al precedente punto 4.B, andrà rapportato al risultato conseguito nell'anno precedente.

In caso di maturazione del Premio di Risultato, la Società applicherà, ricorrendone tutti i presupposti, le disposizioni agevolative previste dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni.

Solo nel caso in cui i risultati registrati per tutti gli indicatori utilizzati per la misurazione degli incrementi di produttività, efficienza e qualità di cui ai punti 4 e 5 del presente accordo, non fossero incrementali rispetto a quelli registrati nel periodo di riferimento precedente, ma venissero comunque realizzati i risultati rientranti negli obiettivi di cui all'allegato n. 1 e n. 2, ricorrendo le condizioni di cui ai punti 5 e 6 del presente accordo, verrà erogato un premio così come determinato nell'allegato n. 5.

6. AREE E MODALITA' DI APPLICAZIONE

6.1. Il presente accordo e le disposizioni in esso contenute esplicheranno i loro effetti fino al 31/12/2020 per il personale Technogym S.p.A. con la qualifica di Operaio, Equiparato ed Impiegato ad esclusione degli impiegati direttivi, essendo quest'ultima categoria identificabile coerentemente con l'art 1, Sez. IV, Titolo II "Classificazione dei lavoratori" del CCNL come costituita da coloro che a partire dalla 6° categoria "... con specifica collaborazione svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale ...";

6.2. si conferma che, al personale impiegatizio di livello inferiore al 6°, per il quale dovessero operare meccanismi di area/individuali di premio diversi da quelli del presente accordo integrativo, con obiettivi qualitativamente diversificati perché connessi e vicini al ruolo di ciascun collaboratore, non si applicherà il Premio di Risultato di cui all'allegato 2. Tuttavia le parti concordano che, nel caso in cui i meccanismi di area/individuali dovessero dar luogo al pagamento di un importo inferiore al Premio di Risultato sarà comunque riconosciuto un importo compensativo sino al raggiungimento del valore del Premio di Risultato di cui al presente accordo integrativo ove si siano verificati i relativi presupposti. Qualora i meccanismi di area/individuali non diano luogo a nessun importo per via del mancato raggiungimento degli obiettivi previsti, sarà comunque riconosciuto il Premio di Risultato di cui al presente accordo integrativo ove si siano verificati i relativi presupposti.

6.3. gli importi eventualmente erogati saranno considerati omnicomprensivi di ogni e qualsiasi effetto diretto e indiretto sugli istituti di legge e/o di contratto e non saranno utili alla determinazione del trattamento di fine rapporto;

6.4. le parti con cadenza semestrale, all'interno degli incontri del Gruppo di cui al punto 1.B, verificheranno l'andamento dei meccanismi e dei parametri di riferimento, valutandone nel caso in cui ciò fosse necessario, le eventuali variazioni in rapporto alle impreviste ed improvvise contingenze di mercato ed ai fattori che possano avere compromesso o modificato in modo sostanziale l'efficacia di tali meccanismi;

6.5. gli importi, se erogati, avranno carattere semestrale per gli operai e carattere annuale per

[Handwritten signatures and initials]

HR

Ref.

AD

gli impiegati non direttivi. Pertanto laddove i valori inseriti alla voce "Valori annui" (che devono naturalmente essere intesi al lordo delle ritenute di legge) nelle tabelle di cui agli allegati presentino una cadenza annuale, in realtà essi andranno riproporzionati semestralmente e come tali univocamente interpretati;

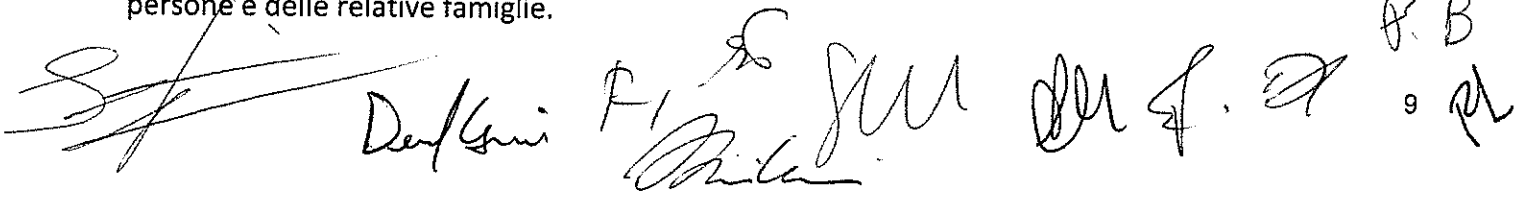
- 6.6. per i primi sei mesi di inserimento in Società gli apprendisti, i contratti a tempo determinato e i lavoratori dipendenti di agenzie di lavoro temporaneo non parteciperanno alla parte strettamente economica del presente accordo, ritenendo che la brevità dell'inserimento e nella maggior parte dei casi il necessario apprendimento e sviluppo delle capacità, non consentano l'effettiva loro partecipazione ai risultati sopra detti. L'anzianità per il calcolo del premio dovrà tener conto della eventuale sommatoria di più contratti di lavoro, riferibili alla stessa categoria giuridica e stipulati negli ultimi due anni dall'ultima data di assunzione (es. assunzione 26/07/2018, periodo di riferimento 26/07/2018 - 27/07/2016).
- 6.7. per gli operai/ equiparati, nel caso in cui il rapporto di lavoro si dovesse risolvere prima della fine del semestre, per dimissioni, nulla sarà dovuto in termini di premio di risultato. In tutti gli altri casi, salvi i motivi di giusta causa e giustificato motivo, il premio sarà riconosciuto in ratei mensili, solo nel caso di permanenza in forza per almeno 3 mesi nel semestre di riferimento; in tale caso il premio riproporzionato sarà liquidato il primo mese successivo alla fine del semestre di riferimento in funzione dei risultati raggiunti (gennaio o luglio);
- 6.8. per gli impiegati, nel caso in cui il rapporto di lavoro si dovesse risolvere prima della fine dell'anno, per dimissioni, nulla sarà dovuto in termini di premio di risultato. In tutti gli altri casi, salvi i motivi di giusta causa e giustificato motivo, il premio sarà riconosciuto in ratei mensili, solo nel caso di permanenza in forza per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento; in tale caso il premio riproporzionato sarà liquidato nel mese di aprile successivo all'anno di riferimento;
- 6.9. pur rimanendo valida la condizione di cui al punto 6.6, in caso di assunzione in corso di mese il lavoratore ha diritto al rateo di premio intero solo nel caso in cui l'assunzione avvenga entro il 15, nel rispetto dei principi generali;
- 6.10. nella corresponsione del premio non saranno considerate utili le assenze per: permessi non retribuiti, aspettativa non retribuita, astensione facoltativa *post partum*. Le parti concordano sul fatto che un'assenza di 88 ore per le causali sopraindicate, calcolata sul mese, comporti la perdita di un rateo di premio.

Per gli operai, il premio, eventualmente conseguito, sarà liquidato con lo stipendio del primo mese successivo al semestre di riferimento; pertanto i mesi di competenza saranno gennaio e luglio. Per gli impiegati, il premio, eventualmente conseguito, sarà liquidato nel mese di aprile dell'anno successivo per consentire la preliminare analisi dei risultati relativi ai meccanismi di premio individuale e di area.

Il presente accordo annulla e sostituisce ai fini degli aspetti economici e normativi l'accordo plurisoggettivo del 28/05/1999 e successive integrazioni, nonché gli accordi collettivi aziendali del 24/03/2003, del 09/05/2007, del 28/06/2011 e del 04/08/2014.

7. WELFARE Aziendale

A seguito dell'ultimo rinnovo del CCNL, la Società ha messo a disposizione dei collaboratori Technogym un portale dedicato al Welfare aziendale, denominato T-Welfare, all'interno del quale è possibile fruire di un sistema integrato di beni e di servizi volti a soddisfare i bisogni delle persone e delle relative famiglie.



 DerGini, P., J.M., B., PL

M
 P
 B
 PL
 9

AR

Mep

Ab

È interesse delle parti valutare l'estensione dei contenuti al fine di cogliere tutte le opportunità che la normativa di riferimento introdurrà allo scopo di massimizzare le risorse dedicate nell'interesse sia dei collaboratori sia della Società.

Al termine dei periodi di fruizione previsti le parti concordano che le somme residuali non fruite risultanti dal portale T-Welfare siano riportate all'anno successivo.

Le Parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente accordo e convengono, quindi, che i lavoratori beneficiari del premio, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il predetto diritto di opzione dovrà essere esercitato entro il 31/12 di ogni anno da ciascun collaboratore, che dovrà optare per la conversione in prestazioni Welfare di una quota di almeno il 30% del PDR che verrà erogato l'anno successivo.

In caso di esercizio del diritto di opzione, il medesimo diritto dovrà essere esercitato con riferimento a ciascuna singola annualità di corresponsione del premio.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di premio in denaro, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa vigente alla data di pagamento.

Al fine di consentire una più ampia realizzazione degli obiettivi del Welfare aziendale, ai collaboratori che decideranno di esercitare il diritto di opzione, la Società incrementerà del 20% il valore del welfare individualmente convertito.

Per l'anno 2018, per la categoria operai, tale opzione sarà possibile solo in relazione alla quota del 2° semestre 2018. In tal caso l'opzione dovrà essere comunicata entro il termine che verrà tempestivamente comunicato dalla Società.

La quota Welfare convertita in seguito all'esercizio del diritto d'opzione, unitamente all'integrazione del 20% prevista, sarà accreditata nel portale T-Welfare entro i termini di pagamento del premio di risultato di cui al punto 6.

Le somme, i beni, le opere e/o servizi (di seguito "welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione nell'esercizio del diritto di opzione, saranno specificati in dettaglio nel portale T-Welfare.

Con decorrenza dal 2018, al raggiungimento della condizione di cui al punto 5.1 e al punto 5.2 sarà assegnato un importo per prestazioni di Welfare pari a Euro 275,00 annui per il 2018, Euro 300,00 annui per il 2019 e Euro 325,00 annui per il 2020 che sarà accreditato nel portale T-Welfare per la categoria operai in due tranches di pari valore (Euro 137,5; Euro 150,00; Euro 162,5) e per la categoria impiegati non direttivi in unica tranche, alle scadenze di cui al paragrafo precedente. Il singolo dipendente potrà optare per la trasformazione in welfare del premio aggiuntivo di cui all'allegato n. 3, senza fruire dell'integrazione aziendale del 20%. Anche in questo caso l'opzione sarà possibile solo a partire dal secondo semestre 2018, con le modalità sopra indicate, entro il termine del 31 dicembre, come per gli anni successivi.

L'eventuale residuo del Premio di Risultato convertito dai collaboratori e non utilizzato entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio, così come l'importo di cui al paragrafo precedente, sarà riportato all'anno successivo.

Gli importi di cui sopra dovranno essere necessariamente spesi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di termine della validità del presente accordo, altrimenti verranno persi definitivamente.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Delfino', 'M. Cini', and 'P. B.']

AD

AR

leg.

sia nei periodi di superamento sia in quelli corrispondenti alla riduzione dell'orario di lavoro.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale sarà corrisposta, nel periodo paga corrispondente alla prestazione, la maggiorazione del 15% (quindici per cento) fino alla 59ª (cinquantanovesima) ora e la percentuale del 20% (venti per cento) per le ore dalla 60ª (sessantesima) alla 84ª (ottantaquattresima) ora. Tali maggiorazioni si intendono omnicomprendenti dell'incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto.

Le parti concordano sul fatto che l'inversione del ciclo richiede, in via transitoria, che:

1. le ore accantonate fino al 31.07.2018 confluiscono nel monte ore ROL (competenze di settembre) o, su richiesta del singolo lavoratore, possano essere liquidate con la maggiorazione del 30% al lordo di quanto già riconosciuto a titolo di flessibilità e l'opzione dovrà essere manifestata entro il 15 settembre 2018;
2. il ciclo di orario plurisettimanle 2018/2019 decorrerà dal 1° agosto 2018 al 31 dicembre 2019, per un totale massimo di ore pari a 119.

Le ore di flessibilità possono essere impiegate anche per eventi e/o momenti aziendali non necessariamente legati a picchi o flessioni produttive. Il Technogym Village nasce per ospitare migliaia di clienti ogni anno, pertanto nei casi indicati di seguito sarà possibile utilizzare il monte complessivo di 84 ore per gestire in modo flessibile l'orario settimanale.

Si indicano di seguito i principali eventi che possono dar luogo ad una gestione flessibile dell'orario di lavoro nei termini indicati sopra:

- 1) Convention aziendali;
- 2) Eventi internazionali;
- 3) Visite clienti ed autorità pubbliche numericamente significative che richiedono particolari modalità organizzative;
- 4) Ogni altro evento finalizzato allo sviluppo del business e alla promozione del Wellness in tutte le sue forme.

Nella pianificazione degli orari di lavoro, l'Azienda porrà la massima attenzione alle problematiche del personale affetto da disabilità, certificata ai sensi della Legge n. 68/1999, valutando soluzioni idonee, se del caso, anche con l'ausilio di postazioni assistite.

9. CONCILIAZIONE VITA -LAVORO

Le parti hanno valutato la necessità di introdurre dei meccanismi che facilitino la conciliazione fra vita personale e professionale, attraverso l'introduzione di permessi aggiuntivi fruibili da chi non ha residui di ferie o ROL relativamente ad anni precedenti. Tali permessi saranno fruibili a partire dal mese successivo all'esaurimento delle ore di ferie e ROL dell'anno precedente.

9.1. Area Personale

9.1.1. **Aspettativa non retribuita:** fatto salvo quanto previsto dal CCNL, con almeno 5 anni di anzianità, è possibile fruire di un periodo di aspettativa non retribuita da 1 a 6 mesi. La Società valuterà le richieste compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

9.1.2. **Visite specialistiche:** il collaboratore/trice ha diritto a 6 ore di permesso retribuito per visite specialistiche; la fruizione sarà possibile solo dietro presentazione della prescrizione medica accompagnata dal certificato rilasciato dalla struttura sanitaria

AR

Def/ari FI

JM

du S.

P 12

PL

ES

Handwritten signature

Handwritten signature

AD

presso cui è stata eseguita la prestazione, riportante la natura, la data e l'orario della stessa;

9.1.3. La Società attiverà il progetto **Ferie/PAR solidali** per l'assistenza di genitori, figli, coniuge, parti di un'unione civile o compagni conviventi *more uxorio*, dei collaboratori, secondo la normativa legale e contrattuale vigente.

9.2. Area Famiglia/Figli

9.2.1. **Permessi inserimento figli al nido o materna:** il genitore ha il diritto di fruire di 24 ore, anche frazionabili per gruppi di ~~24~~ 4 ore, per l'inserimento del/la figlio/a al nido o alla materna entro un mese dall'inizio dell'inserimento; l'inizio dell'inserimento sarà certificato dalla struttura scolastica;

Handwritten mark

9.2.2. **Visite specialistiche figli:** 4 ore di permesso retribuito per visite specialistiche dei figli fino a 8 anni non compiuti; la fruizione sarà possibile solo dietro presentazione della prescrizione medica accompagnata dal certificato rilasciato dalla struttura sanitaria presso cui è stata eseguita la prestazione, riportante la natura, la data e l'orario della stessa;

9.2.3. **In caso di ricovero del coniuge/convivente o figlio/figlia o genitore,** possibilità di fruire di 1 giorno di permesso retribuito, non frazionabile; la fruizione sarà possibile solo dietro presentazione del certificato di ricovero;

9.2.4. Astensione facoltativa

Posto che la normativa in essere consente la fruizione dei periodi di astensione facoltativa anche a gruppi di ~~4~~ ²⁻⁴ ore, le parti concordano sull'opportunità di determinare modalità di fruizione che riducono l'impatto della non presenza in Società e favoriscono una miglior programmazione e organizzazione dell'attività lavorativa.

Handwritten mark

In relazione a quanto sopra, nell'ipotesi di fruizione in modo continuativo dell'intero periodo di astensione facoltativa previsto per legge immediatamente dopo il periodo di astensione obbligatoria, la Società riconoscerà un'integrazione all'indennità percepita dall'INPS nella misura pari al 10%.

9.3. Area Legge 104

9.3.1. **Malattia figli:** Chi fruisce dei permessi legge 104 per i figli ha diritto a 6 giorni di permesso retribuito in caso di malattia dei figli dietro presentazione del relativo certificato;

9.3.2. **Visite Specialistiche:** chi fruisce della legge 104 per sé stesso ha diritto a 6 giorni di permesso aggiuntivo annuo per visite specialistiche proprie, dietro presentazione della prescrizione medica accompagnata dal certificato rilasciato dalla struttura sanitaria presso cui è stata eseguita la prestazione, riportante la natura, la data e l'orario della stessa.

Se entrambi i genitori sono dipendenti di Technogym tutti i permessi per i figli spettano solo ad uno dei genitori.

I permessi vengono riconosciuti su base annua in funzione del periodo in forza.

Le ore di permesso non utilizzate in corso d'anno non saranno cumulabili negli anni successivi e saranno perse.

Handwritten mark

Le parti si riservano di rivalutare lo strumento in sede di prossimo rinnovo, in funzione dei risultati.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and various initials on the right.

AD

dell'efficacia e dei costi aggiuntivi sostenuti.

9.4. Part-time

La Società conferma il proprio impegno a prendere in considerazione ed a valutare, compatibilmente con le esigenze organizzative, ove possibile, l'accoglimento delle richieste di part-time che verranno presentate dai collaboratori, anche al superamento del limite del 4% previsto dal vigente CCNL, privilegiando le seguenti necessità:

- 1) necessità di accudire coniuge o convivente o figli portatori di handicap Legge 104/92,
- 2) necessità di accudire i figli fino al compimento degli 11 anni,
- 3) necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea,
- 4) altri motivi personali da valutare di volta in volta.

10. VARIE

10.1 Servizio Ristorazione

Il T-Wellness Restaurant ha continuato a migliorare il servizio erogato, coerentemente con la filosofia del wellness, in termini di qualità, attenzione al menù e alla varietà dei cibi offerti. L'attenzione alla cucina e la cura del dettaglio fanno del T Wellness Restaurant un luogo accogliente e confortevole, ove è possibile trascorrere la propria pausa dal lavoro, rilassarsi e recuperare le energie psico-fisiche per affrontare la seconda parte della giornata lavorativa.

Si conferma la composizione della tariffa come di seguito indicato:

- Importo fisso (coperto, servizio, pane illimitato, bevande illimitate);
- Primo;
- Secondo con contorno;
- Contorno/frutta.

Le Parti concordano, come nel precedente accordo, che il prezzo del T Wellness Restaurant a carico del lavoratore sarà di valore pari al 30% del costo aziendale vigente. Il costo a carico del dipendente è confermato e non subirà variazioni per la durata del presente accordo.

In un ottica di miglioramento continuo la Società si rende disponibile a fornire informazioni alla RSU, in caso di richiesta, attraverso il proprio referente aziendale, responsabile della gestione del rapporto con il fornitore. La frequenza e i contenuti di tale informativa saranno oggetto di apposito incontro tra Direzione Aziendale e RSU. Si rende altresì disponibile a valutare la somministrazione di questionari di gradimento da parte del fornitore allo scopo di raccogliere suggerimenti, individuare aree di miglioramento e favorire la ricerca di soluzioni che favoriscono l'ottimizzazione del servizio. La Società informerà le RSU sull'esito di tali questionari.

10.2 Anticipo TFR (accantonato in Società)

Le Parti confermano che il trattamento di miglior favore già vigente in Technogym secondo cui si riconosce, ai collaboratori che hanno una anzianità aziendale di almeno 10 anni, la possibilità di richiedere l'anticipazione del TFR in ogni caso, a prescindere dai requisiti di legge previsti. A tal fine, non sarà rilevante la motivazione della richiesta e l'anticipo potrà essere riconosciuto sino a due volte durante tutta la durata del rapporto di lavoro e potrà raggiungere complessivamente il 90% del TFR maturato fino al mese precedente alla richiesta, accantonato in Società e non versato

AR

leg.

AD alla Tesoreria.

10.3 Analisi congiunta dei contenuti professionali

In funzione dell'organizzazione del lavoro all'interno dei reparti produttivi, le parti hanno preso atto della declaratoria interna sviluppata in coerenza con gli impegni presente con il precedente accordo integrativo, le parti si danno atto di definire in maniera esaustiva e compiuta, entro 18 mesi dal rinnovo del presente accordo, il processo dei contenuti professionali relativamente alla produzione.

La Società si dichiara disponibile, unitamente alle RSU, ad esaminare in qualsiasi momento casi anomali che potranno presentarsi relativamente alla situazione della classificazione del personale in coerenza con quanto previsto in materia dal CCNL e con i profili professionali specifici della realtà aziendale.

La Società si dichiara altresì disponibile a presentare alle RSU, con cadenza semestrale, le statistiche numeriche relative alla mappatura delle qualifiche professionali in produzione, i percorsi di crescita professionale in essere e le necessità di copertura per l'anno in corso.

10.4 Assistenza Sanitaria

A fronte dell'attivazione del Fondo Metasalute, con decorrenza dal mese di ottobre 2017, a favore di tutti i collaboratori/collaboratrici, la Società conferma la volontà di riconoscere una copertura migliorativa a favore di chi abbia maturato almeno 10 anni di anzianità lavorativa in Technogym. In attesa di trovare la modalità più opportuna a garantire il trattamento di miglior favore, le parti concordano di adottare anche per il 2018 la polizza offerta da Unisalute.

Nel corso del 2018 le parti si confronteranno per individuare la soluzione più consona, con decorrenza dal 2019, senza aggravio di costi per la Società.

10.5 Continuità della collaborazione

In merito all'utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e/o dei contratti a tempo determinato le parti si impegnano a costruire, nell'arco di vigenza del contratto integrativo aziendale, percorsi finalizzati alla stabilizzazione di chi abbia già precedentemente lavorato in Società tramite contratto di somministrazione o contratto a tempo determinato, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative aziendali, in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente.

10.6 Formazione professionale

La Società considera la formazione e l'aggiornamento professionale strumenti privilegiati per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi della cultura gestionale orientata al risultato, per migliorare la qualità del lavoro e lo sviluppo dell'organizzazione. In questo contesto la RSU può farsi promotrice delle iniziative utili ad integrare le proposte formative definite dalla Società sulla base dei fabbisogni formativi annuali, coerentemente con le necessità di crescita e sviluppo di tutti i collaboratori/collaboratrici.

Il ruolo attivo delle RSU in ambito aziendale viene garantito attraverso l'erogazione di corsi specifici in funzione dei fabbisogni definiti annualmente.

Nel 2018 la Società si impegna a coinvolgere alcuni membri della RSU in attività formative su tematiche Niosh e Ocra e a partire dal 2019 su tematiche relative a Tempi e Metodi.

AD

[Handwritten signature]

Danfoni
P. B. *[Handwritten signature]*

P. B.

[Handwritten signature]

P. B. *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

11 DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto, che integra e modifica – nei punti trattati – i contratti integrativi stipulati in precedenza, decorre dal 1° gennaio 2018, ferme restando le eventuali specifiche decorrenze in esso stabilite, e avrà durata fino al 31 dicembre 2020, salvo che per le scadenze specifiche in esso stabilite – febbraio 2021 e aprile 2021 – previste in materia di corresponsione del PdR.

Letto, scritto e confermato


Cesena, 26 luglio 2018


Technogym SpA

Paolo...
Arturo...
Paolo...
Maria...
 **UNINDUSTRIE FORLÌ-CESENA**
Paolo...

R.S.U.

Paolo...
Paolo...
Paolo...
Paolo...
Paolo...
Paolo...
Paolo...

 **FIM-CISL**
Via R. Serra, 15 - 47521 Cesena (FC)
Tel. 0547.644611 - fim.romagna@...
C.F. 92016800408 - www.fimcislromagna...
ROMAGNA fimromagna@pcert.postecert.it

 **FIM-CGIL CGIL**
TERRITORIO DI CESENA
Via S. Margherita Plauto, 90
47521 CESENA (FC)
TEL. 0547.212121 - 47-47 - Fax 0547.29500
UILM-UIL

[Signature]

U.I.L.M.
CAMERA SINDACALE TERRITORIALE CESENA
Via N. Dell'Amore, 42/A - Tel. 0547.21572
47521 CESENA (FC)

[Signature]

QUOTA CONTRIBUZIONE STRAORDINARIA

In occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale 26 luglio 2018, i sindacali stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria pari a €. 35,00 per ogni anno di vigenza contrattuale, da trattenere sulle retribuzioni afferenti i mesi di dicembre 2018, aprile 2019 e aprile 2020.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono all'azienda di allegare nelle buste paga di ottobre 2018, apposito modulo che consenta al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata dal lavoratore all'azienda entro il 15 novembre 2018.


Le quote trattenute verranno versate in misura di pari importo sui conti correnti già comunicati da FIM, FIOM e UILM.



U.I.L.M.
CAMERA SINDACALE TERRITORIALE CESENA
Via N. Dell'Amore, 42/A - Tel. 0547.21572
47521 CESENA (FC)



FIM - FIOM
TERRITORIO DI CESENA
Via Tito Maccio Plauto, 90
47521 CESENA (FC)
Tel. 0547.642143 - 44 - 47 - Fax 0547.29699



FIM - FIOM
ROMAGNA
Via R. Serra, 15 - 47521 Cesena (FC)
Tel. 0547.644611 - fim.romagna@cisl.it
C.F. 92016800408 - www.fimcislromagna.it
fimromagna@pcert.postecert.it

leg.

Indicatore di Customer Satisfaction: Net Promoter score (NPS definizione)

L'analisi di Customer Satisfaction è un'attività di "ascolto del mercato" finalizzata a comprendere i bisogni dei nostri clienti nell'ottica di miglioramento continuo dei prodotti e servizi.

L'analisi prevede la somministrazione di 2 survey ad un campione significativo di Clienti, in due diversi momenti temporali. La prima intervista viene effettuata a ridosso della consegna del prodotto mentre la seconda dopo alcuni mesi del suo utilizzo al fine di poter valutare appieno il gradimento del cliente relativamente alle soluzioni di prodotto/servizi fornite da Technogym. La Survey ha come temi di interesse i seguenti elementi:

- Brand: aspetti associati al marchio Technogym che hanno determinato l'acquisto
- Prodotto: aspettative iniziali ed effettiva esperienza d'uso; caratteristiche di prodotto apprezzate ed eventuali suggerimenti di miglioramento
- Services: gradimento sulle modalità di vendita, gestione dell'ordine, spedizione ed installazione ed eventuale gradimento del servizio di assistenza tecnica
- Valutazione servizi aggiuntivi inclusi nell'ordine (es. Servizi finanziari)

Le survey sono effettuate in tutti i Paesi ove Technogym è presente come Filiale ed il risultato di sintesi rappresenta il KPI di Customer Satisfaction di Technogym: "NPS".

L'intervista ha una scala di valutazione per ogni singola domanda che identifica tre categorie di Clienti:

- Detrattori (0-6): sono i Clienti meno soddisfatti. Un detrattore potrebbe non acquistare di nuovo e potrebbe diffondere il passaparola negativo se qualcosa non viene fatto per migliorare la sua esperienza.
- Passivi (7-8): sono in genere soddisfatti, ma non nella misura in cui diventano fedeli. Sono suscettibili alle offerte dei concorrenti, ma non diffonderanno né il passaparola negativo né quello positivo.
- Promotori (9-10): sono i Clienti leali ed entusiasti. Diffondono il passaparola sulla tua Società e possono essere i sostenitori del marchio.

Il calcolo del KPI di Customer Satisfaction "NPS" considera la sola risposta alla "Ultimate question: Considerando l'esperienza maturata finora, con quale probabilità consiglierebbe TECHNOGYM ad amici, parenti, conoscenti" e viene calcolato in questo modo:

Net promoter score = % Promotori - % Detrattori

PCR.

AD
Eman

JM

M

Fz.

F

Danfari

SP

M

P.B

[Large signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

leg.

Allegato 5

INDICATORI/OPERAI/EQUIPARATI		
Indicatore	Unità	Intervallo di premio min/max
P + I su T	Ore lavorate su Ore Teoriche	165,0
		140,0
R100	Difettosità mercato primi tre mesi	6,0
		0,0
IF infortuni	Numero infortuni su milione di ore lavorate	30,0
		0,0
OTIF	% ordini spediti completi e puntuali	90,0
		99,0

TARGET			
Valori economici Lordi 2° livello	Valori economici Lordi 3° livello	Valori economici Lordi 4° livello	Valori economici Lordi 5° livello
€ 324	€ 372	€ 400	€ 444
€ 1.458	€ 1.674	€ 1.800	€ 1.998
€ 324	€ 372	€ 400	€ 444
€ 1.458	€ 1.674	€ 1.800	€ 1.998
€ 81	€ 93	€ 100	€ 111
€ 648	€ 744	€ 800	€ 888
€ 81	€ 93	€ 100	€ 111
€ 486	€ 558	€ 600	€ 666

Livelli	Parametri
5°	111%
4°	100%
3°	93%
2°	81%

D

Livello 1
Livello 2

€ 810	€ 930	€ 1.000	€ 1.110
€ 4.050	€ 4.650	€ 5.000	€ 5.550

INDICATORI/IMPIEGATI		
Indicatore	Unità	Intervallo di premio min/max
OTIF	% ordini spediti completi e puntuali	90,0
		99,0

TARGET				
Valori economici Lordi 2° livello	Valori economici Lordi 3° livello	Valori economici Lordi 4° livello	Valori economici Lordi 5° livello	Valori economici Lordi 5° super livello
€ 810	€ 930	€ 1.000	€ 1.110	€ 1.170
€ 2.430	€ 2.790	€ 3.000	€ 3.330	€ 3.510

Livelli	Parametri
5° super	117%
5°	111%
4°	100%
3°	93%
2°	81%

Livello 1
Livello 2

€ 810	€ 930	€ 1.000	€ 1.110	€ 1.170
€ 2.430	€ 2.790	€ 3.000	€ 3.330	€ 3.510

K.P.

g.m.

AD
Cura

F1

Minicini

F2

P.B.

98

Danf Gni

CP

PL

8

Handwritten mark

Premio di Risultato

INDICATORI/OPERA/EQUIPARATI

TARGET

Allegato 1

Handwritten signature

Indicatore	Unità	Intervallo di premio min/max)
P + I su T	Ore lavorate su Ore Teoriche	165,0 140,0
R100	Difettosità mercato primi tre mesi	6,0
		0,0
IF infortuni	Numero infortuni su milione di ore lavorate	30,0
		0,0
OTIF	% ordini spediti e completi e puntuali	90,0
		99,0

	Valori economici Lordi 2° livello	Valori economici Lordi 3° livello	Valori economici Lordi 4° livello	Valori economici Lordi 5° livello
€	324	€ 372	€ 400	€ 444
€	1.458	€ 1.674	€ 1.800	€ 1.998
€	324	€ 372	€ 400	€ 444
€	1.458	€ 1.674	€ 1.800	€ 1.998
€	81	€ 93	€ 100	€ 111
€	648	€ 744	€ 800	€ 888
€	81	€ 93	€ 100	€ 111
€	486	€ 558	€ 600	€ 666

Livelli	Parametri
5°	111%
4°	100%
3°	93%
2°	81%

Livello 1
Livello 2

€ 810	€ 930	€ 1.000	€ 1.110
€ 4.050	€ 4.650	€ 5.000	€ 5.550

Handwritten signatures and initials:
 AD
 M. T. Bar...
 P. B.
 P. I.
 D. P. S.
 M. R.

leg.

Allegato 3

Operai	
Anno	Premio lordo Suggerimenti
2018	€ 275
2019	€ 300
2020	€ 325

Impiegati	
Anno	Premio lordo Net Promoter Score
2018	€ 275
2019	€ 300
2020	€ 325

R

M.R.

AD
Eva

S.

P.B

Danf Gini

~~SF~~

YU

F, M, P

A. Pileri

D

Ph

