

IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 20 marzo 2019 presso la sede dell'AMMA-Unione Industriale di Torino

Tra

la SKF INDUSTRIE S.p.A., assistita dall'AMMA

e

il **Coordinamento Nazionale FIM, FIOM, UILM, FALI** con le RSU di tutti gli stabilimenti e le Unità aziendali presenti sul territorio nazionale, anche a nome e per conto di tutti i lavoratori,

Premesso che

- Il 10 febbraio 2015 le Parti hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale, ratificato in data 17 marzo 2015 a valere per il periodo 1/1/2014 – 31/12/2016 e per effetto dell'ultrattività concordata in data 4 aprile 2017 a valere fino al 31/12/2017 per la parte normativa e a valere per il pagamento del premio di risultato a luglio 2018;
- L'11 settembre 2018 Le Parti hanno concordato l'ultrattività dell'accordo di cui sopra senza alcuna modifica, variazione e/o integrazione, con effetto fino al 31/12/2018 per la parte normativa, e a valere per il pagamento del premio di risultato a luglio 2019.
- Le OO.SS hanno presentato le richieste di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 10 febbraio 2015;
- SKF Industrie S.p.A. ha esaminato e valutato la piattaforma presentata dalle OO.SS., anche a nome delle RSU in data 10 gennaio 2019, contenente le proposte di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 10 febbraio 2015 come sopra definito, nella convinzione dell'utilità, per l'Azienda e per i lavoratori, della contrattazione di secondo livello in grado di aderire ai bisogni specifici delle persone e di valorizzare componenti retributive collegate alla professionalità e ai risultati;

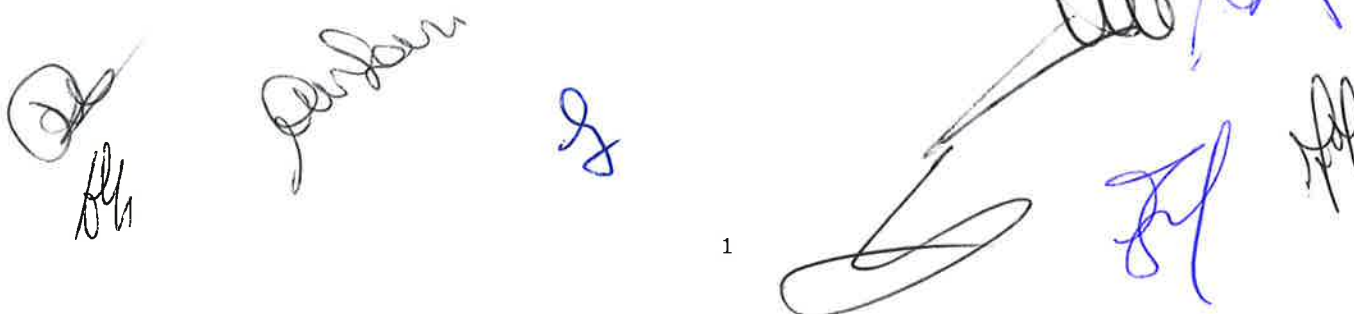
Preso atto

di quanto è emerso negli incontri sindacali intervenuti il 12 febbraio 2019 e in data odierna

Si è convenuto e stipulato quanto segue

a rinnovo dell'Accordo aziendale del 10 febbraio 2015 come definito in premessa e a valere per la parte normativa fino al 31/12/2021, intendendosi risolte sulla base delle seguenti intese le richieste avanzate dalle Organizzazioni sindacali e dalla RSU.

Le previsioni contenute nel presente accordo assumono efficacia dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo espressa previsione contraria.



1

1) RELAZIONI INDUSTRIALI

• Commissioni sindacali

Con riferimento agli Accordi esistenti in materia e con l'obiettivo di analizzare e/o implementare specifiche soluzioni volte a razionalizzare le attività delle commissioni aziendali ed evitare sovrapposizioni di competenze, le Parti concordano sulla necessità di ridefinire le materie di competenza delle commissioni nazionali e locali, costituite e costituende, anche alla luce di dare maggiore rilevanza a detto strumento come attuazione di un modello partecipativo di relazioni industriali.

All'esito del processo di razionalizzazione delle commissioni le Parti definiscono negli appositi allegati (all. n° 1,2) la composizione e le materie di competenza delle predette commissioni, fermo restando in via prioritaria che le commissioni locali sono composte dalle RSU e/o esperti nella materia trattata, individuati e nominati dalla O.s. di appartenenza.

L'Azienda conferirà al referente aziendale, esperto nella materia trattata, apposito mandato per affrontare le questioni devolute alla commissioni.

Le richieste di incontro delle commissioni locali saranno convocate pariteticamente dalle Parti.

Oltre agli incontri già pianificati per le commissioni centrali, entro il primo semestre del 2019, si terrà, a livello centrale, un apposito incontro per la definizione degli argomenti e dei temi e quindi per l'avvio della commissione 4.0.

• Coinvolgimento e formazione della RSU

Nel confermare la volontà di un sempre maggiore coinvolgimento della RSU con particolare riferimento ai parametri del Premio di Risultato si definisce il seguente cronoprogramma annuale

- Entro fine aprile → risultati anno precedente definizione dei target anno successivo
- Entro fine settembre → verifica andamento
- Entro fine febbraio → verifica andamento

Verrà avviato un processo di formazione specifico dei rappresentanti sindacali aziendali e degli esperti, da realizzarsi a livello centrale entro il mese di giugno, con l'obiettivo di trasferire competenze/conoscenze circa i contenuti del nuovo Accordo Premio di Risultato in ogni sua parte, con particolare riferimento a:

- Indicatori e loro funzionamento
- Importi economici ad essi collegati
- Welfare
- Parte Normativa
- Piattaforme aziendali/APP

• Digitalizzazione

In continuità con la politica di semplificazione che ha portato l'Azienda a mettere a disposizione di tutti i propri dipendenti, da aprile 2017, il portale PAY ON LINE per la consultazione del proprio listino stipendio e della propria Certificazione Unica, rilascerà nell'arco del primo semestre del 2019 un'APP per dispositivi mobili dalla quale i lavoratori che lo desidereranno potranno accedere con maggiore semplicità al portale aziendale PAY

2

ON LINE/DM PEOPLE. L'Azienda studierà l'implementazione all'interno della medesima APP anche della funzione di richiesta delle ferie.

Al fine di dare la massima diffusione agli strumenti predisposti dall'azienda per la consultazione della documentazione di cui sopra, in concomitanza col rilascio dell'applicazione verranno realizzati momenti formativi al fine di illustrare le funzioni che questo ulteriore strumento pone a disposizione dei lavoratori.

I lavoratori che al 31/10/2019 non avranno ancora provveduto a registrarsi al nuovo portale DM People, ferma restando la facoltà di registrarvisi in qualsiasi momento successivo, riceveranno il proprio listino stipendio presso il domicilio noto all'Azienda.

L'Azienda avvierà uno studio per la realizzazione di Internet Point ove, nel rispetto della vigente Normativa sulla Privacy, i lavoratori potranno consultare la propria busta paga e fruire degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda attraverso le apposite piattaforme.

A titolo esemplificativo i lavoratori potranno esercitare l'opzione di conversione del premio in welfare, scegliere l'omaggio natalizio per i figli, etc...

Lo studio per la realizzazione degli internet point si concluderà entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo ed il primo internet point verrà realizzato entro il mese di novembre 2019 nel sito di Airasca.

Durante le fasi di studio nelle singole unità sulla fattibilità del percorso di cui sopra, con il coinvolgimento delle RSU, saranno esaminate le tempistiche per la realizzazione delle postazioni, le modalità per la prestazione dell'assistenza da parte della RSU.

I lavoratori che necessitino di supporto per la fruizione dei dispositivi presso gli internet point, potranno dare mandato espresso ai rappresentanti sindacali per ricevere assistenza. I lavoratori non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale dovranno conferire un esplicito mandato per il trattamento dei dati personali in conformità alla vigente disciplina (Reg. UE 2016/679 "GDPR"; Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n. 101).

Si riepilogano di seguito le principali fasi del processo di digitalizzazione:

- Entro il mese di giugno verrà realizzata la formazione delle RSU e degli esperti per l'utilizzo delle piattaforme aziendali;
- Entro il primo semestre del 2019 verrà implementata l'APP per la consultazione dei cedolini;
- fino al 31 ottobre 2019 per i lavoratori non registrati alla piattaforma PAY ON LINE / DM PEOPLE verranno mantenute le modalità di consegna del listino attualmente in essere;
- Dal 31 ottobre 2019 i lavoratori che non avranno ancora provveduto a registrarsi al nuovo portale DM PEOPLE, salva facoltà di registrarsi riceveranno il proprio listino stipendio presso il proprio domicilio;
- Entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo si concluderà lo studio, con il coinvolgimento delle RSU, per la realizzazione degli internet point;
- Entro novembre 2019 verrà realizzato il primo internet point presso il sito di Airasca;
- Seguirà realizzazione dei successivi internet point con le modalità succitate.

2) FORMAZIONE

A riconoscimento dell'importanza che le Parti attribuiscono alla formazione dei lavoratori, è convenuto che, le materie oggetto delle ore di formazione dovranno riguardare materie idonee ad accrescere la professionalità dei lavoratori rispetto agli ambiti di attività in cui

3

opera l'Azienda, ovvero nell'approfondimento delle tematiche definite dall'art 7 Sezione Quarta Titolo VI del CCNL. Le Parti condividono l'importanza di diffondere, anche con la partecipazione attiva della RSU, gli strumenti del welfare aziendale e di valorizzare le piattaforme aziendali (SKF PER ME, DM People), con particolare enfasi sulla diffusione della previdenza integrativa e sull'assistenza sanitaria integrativa Mètasalute.

Le parti condividono di dedicare otto ore delle ventiquattro previste dal CCNL ai temi della previdenza complementare, della assistenza sanitaria integrativa e degli strumenti di welfare.

L'erogazione di tale formazione verrà realizzata in co-docenza tra organizzazioni sindacali, RSU, nonché Azienda e referenti di Associazioni datoriali.

3) ORARIO DI LAVORO

• Orari Speciali

Con l'accordo nazionale del 30 giugno 1989 le Parti hanno definito le linee guida sugli orari contrattuali con riposi a scorrimento.

L'accordo del 19 settembre 2000 ha integrato la suddetta disciplina, demandando le modalità attuative, ivi compresa l'articolazione d'orario e le armonizzazioni economiche, a specifici accordi locali.

Fermo restando la validità dei succitati accordi, Le parti concordano che, ove sorga la necessità di applicare o sospendere i suddetti accordi, l'Azienda incontrerà le RSU informandole in merito:

- al contesto di business e le ragioni tecnico organizzative;
- alla durata prevista del regime di turnazione speciale;
- ai settori e il personale coinvolto;

L'azienda coinvolgerà le rappresentanze sindacali almeno dieci giorni prima dalla data di decorrenza della turnazione speciale.

Il trattamento economico aggiuntivo per turni speciali o per orari particolari, di cui all'accordo nazionale 19 settembre 2000, così come modificato dall'accordo 10 febbraio 2015, attualmente pari a 40 euro per il turno del sabato e 45 per i turni della domenica, verrà aumentato con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo a:

- 45 euro per il turno del sabato;
- 50 euro per i turni della domenica.

• Flessibilità orario c.d. "conto recupero mensile"

- Impiegati: con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, il monte ore mensile "conto recupero" passerà da 4 a 8 ore, fermo restando i limiti contrattuali e giornalieri.
- Operai: l'azienda avvierà, nel corso dell'anno 2019, uno studio per individuare le aree in cui sperimentare tale flessibilità d'orario.

4) PERCORSO INSERIMENTO IN AZIENDA

- **Stabilizzazioni**

Le parti attribuiscono ai lavoratori somministrati la medesima dignità riconosciuta ai dipendenti dell'Azienda di pari livello, attraverso il riconoscimento di pari condizioni economiche e normative. Infatti i lavoratori che prestano la loro opera in SKF in qualità di dipendenti delle agenzie di somministrazione di lavoro rappresentano un valore per l'Azienda, riconosciuto attraverso importanti investimenti in programmi di formazione, sviluppo e adeguamento competenze durante tutto il loro percorso all'interno dell'Azienda. Ove le condizioni di mercato in essere e le previsioni di volumi per i 4 trimestri successivi presentino una situazione di crescita o quantomeno di stabilità, l'SKF è disponibile, al fine di salvaguardare le professionalità maturate, ad assumere nuovi lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato SKF.

Le assunzioni interverranno nei confronti dei lavoratori in staff leasing e somministrati a tempo determinato in forza e/o che abbiano prestato la propria opera nei 12 mesi precedenti. L'azienda attribuirà priorità ai lavoratori in staff leasing e ai lavoratori somministrati a tempo determinato, che abbiano maturato una maggiore anzianità aziendale complessiva. La scelta avverrà sulla base delle competenze acquisite dal lavoratore con riferimento alla mansione specifica da ricoprire.

L'azienda informerà le RSU, contestualmente al manifestarsi della necessità e comunque con cadenza semestrale, relativamente agli inserimenti effettuati e/o previsti in ciascuna unità produttiva, fornendo i dati riguardanti l'anzianità di servizio maturata durante i periodi di missione presso l'azienda e la mansione assegnata al lavoratore assunto.

- **Part time verticale Weekend**

Dopo 24 mesi di effettiva prestazione e previa verifica dell'incremento dei volumi produttivi a Business Plan confermati da Forecast dei successivi 4 trimestri - i contratti Part Time potranno essere trasformati in contratti Full Time, nel rispetto dei vincoli previsti dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

5) WELFARE

- **Sostegno economico per disabilità**

Il contributo aziendale previsto per ciascun dipendente che abbia figli a carico con disabilità riconosciute ai sensi della legge n. 104/92, attualmente pari a 400 €/mese, viene incrementato a 420 €/mese.

Il beneficio di cui sopra viene esteso altresì a tutti i dipendenti diversamente abili, la cui condizione sia riconosciuta ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992.

- **Prestiti aziendali**

L'importo massimo dei prestiti che potranno essere concessi dall'Azienda ai singoli lavoratori, per le causali di seguito indicate, è aumentato a far data dalle richieste presentate dal mese successivo alla stipula del presente accordo.

Restano ferme le disposizioni regolamentari vigenti.

| Causale | Operai e impiegati | Quadri |
|---------------|--------------------|-------------|
| Personale | 7.000 euro | 7.000 euro |
| Acquisto Auto | 11.000 euro | 11.000 euro |
| Acquisto Casa | 17.000 euro | 17.000 euro |

I lavoratori che non possano prestare a garanzia del credito aziendale il TFR presso l'Azienda, potranno accedere al prestito da parte dell'Azienda prestando idonea garanzia alternativa. L'Azienda non accetterà le richieste di prestito laddove il dipendente che lo richieda abbia già sottoscritto un contratto di cessione dello stipendio o laddove lo stesso sia stato destinatario di provvedimenti di pignoramento o sequestro noti all'Azienda.

- **Permessi per malattia del figlio e/o inserimento asili nido e scuola materna**

Ferme restando le modalità di fruizione previste dall'accordo del 10/2/2015 i giorni di permesso per malattia di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 considerati dall'Azienda come retribuiti vengono elevati a 2 giorni all'anno.

In alternativa al diritto alla retribuzione nei due giorni di cui al periodo precedente, i genitori con figli di età compresa tra 0 e 8 anni potranno fruire dell'equivalente ammontare di ore sotto forma di permessi retribuiti da fruire anche a gruppi di minimo due ore o multipli di ora per agevolare l'inserimento dei figli al nido e alla scuola materna.

- **Accompagnamento alla quiescenza**

Nell'ambito dei normali processi di selezione interna per posizioni dirette indirette, anche avviati mediante la pubblicazione di Internal Job Posting, verrà data priorità a coloro i quali per età anagrafica necessitino di attività lavorative meno gravose dal punto di vista fisico. Tali domande verranno valutate positivamente a parità di genere e di competenze tecniche/gestionali necessarie per occupare la posizione stessa.

Verranno valutate positivamente le richieste di part time verticale/orizzontale nel rispetto delle esigenze tecnico/organizzative, compatibilmente a quanto previsto dal CCNL.

6) LAVORO AGILE

L'Azienda avvierà uno studio di fattibilità sul lavoro agile allo scopo di individuare le mansioni e gli ambiti organizzativi nei quali un'articolazione flessibile (nei tempi e nei luoghi) del lavoro subordinato sia compatibile dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività aziendale.

Tale studio sarà volto a elaborare delle soluzioni idonee a consentire la tutela della salute dei propri lavoratori, nonché di garantire la riservatezza ed il corretto trattamento delle informazioni all'esterno dei locali aziendali.

Terminata tale fase di studio, che si intenderà conclusa alla fine del sesto mese dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà avviata una sperimentazione di tale modalità lavorativa negli uffici di Staff.

L'Azienda riconoscerà la priorità, nell'ambito della compatibilità organizzativa aziendale, nell'accesso allo smart working alle lavoratrici interessate per i 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ex art. 16 D. Lgs. 151/2001 o che abbiano figli in condizioni di disabilità ex art. 3 c. 3 L. 104/1992.

7) PREMIO DI RISULTATO

• **Redditività, Produttività, Qualità, Combined Result, Hourly value added**

a) **Integrazione assetto premio**

Il Premio di Risultato, pur confermato nel suo assetto generale, viene integrato di un ulteriore indicatore.

Pertanto l'importo del premio sarà determinato sulla base dei risultati dei seguenti indicatori:

- REDDITIVITÀ
- PRODUTTIVITÀ
- QUALITÀ
- COMBINED RESULT (ex Total Value Added)
- HOURLY VALUE ADDED

Ciò premesso, vengono concordate le modifiche qui di seguito indicate.

b) **Modifica al parametro di qualità**

Con decorrenza 1/1/2019 e fino al 31/12/2021, il parametro di Qualità si intende così composto:

- 1) **Target SRL di unità:** così come definito dall'accordo del 10 febbraio 2015.
- 2) **Nuovo parametro Resi Clienti (NCC):** al fine di allinearsi alle direttive di Gruppo SKF ("Zero resi cliente"), e conseguentemente premiare il raggiungimento di questo risultato, l'Azienda ha deciso di adeguare il parametro "Resi Clienti" alla nuova normativa aziendale di Gruppo.
Il valore del parametro NCC è determinato dal numero di resi effettuati nell'anno di misurazione nella singola unità produttiva.

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi, si considera il livello medio di NCC raggiunto nel quinquennio precedente, ottenuto sommando il numero di resi cliente effettuati nella singola unità produttiva negli ultimi cinque anni, escludendo il valore minore e il valore maggiore e dividendo il risultato per 3. Il valore ottenuto verrà arrotondato per eccesso. In caso di un valore medio resi inferiore a 3, esso sarà aumentato di una unità, con verifica a livello centrale a un anno dall'applicazione di tale meccanismo.

L'erogazione del premio legato all'indicatore NCC avverrà a condizione che il risultato non sia peggiorativo rispetto al livello di qualità medio come sopra determinato.

7

La determinazione del valore economico collegato alla scala degli obiettivi legati al Nuovo parametro Resi Clienti (NCC) è riportata nella tabella allegata (All.n. 3)

c) **Modifica alla scala di Redditività** (All. n.4)

Con decorrenza 1/1/2019 e fino al 31/12/2021 la scala di redditività per il pagamento del medesimo parametro si intende aumentata dal 13 % al 15 %, con incrementi economici complessivi al raggiungimento del massimo della scala (15%) e al termine del periodo dato di € 250.

L'entità delle somme legate al raggiungimento del parametro di redditività è incrementata di complessivi € 50 ripartiti in € 20 dal 2019 con pagamento 2020 e di ulteriori € 10 dal 2020 con pagamento 2021 e infine ulteriori 20€ dal 2021 con pagamento 2022. Tale incremento è da riferirsi al raggiungimento dei risultati presenti nella scala di redditività ricompresi tra il 8,5% e il 15%.

d) **Parametro di Produttività** (All. n. 5)

Gli importi erogati conseguentemente al raggiungimento del parametro di produttività, determinato dagli indicatori di OEE/ Efficiency, Rendimento di manodopera e Value added cost level sono incrementati di complessivi € 70, ripartiti in parti uguali tra i tre indicatori. Tale incremento decorre a partire dall'anno di erogazione 2020.

e) **PDR – Indice prioritario**

L'individuazione dell'indice prioritario da parte delle RSU in fase di comunicazione dei targets del PDR dell'anno, oggi possibile esclusivamente per gli indicatori presenti all'interno del Parametro di produttività, sarà estesa ai seguenti ulteriori indicatori:

- Percentuale SLR di Unità a BP;
- Combined Result;
- NCC.

In caso di raggiungimento o superamento del 100% dell'obiettivo, ovvero zero resi per l'indicatore NCC, previsto per l'indicatore individuato dalla RSU come indice prioritario, l'Azienda erogherà un importo del valore di 150 € denominato «PDR – Indice prioritario»

f) **Parametro Combined result** (All. n. 6)

Gli importi erogati conseguentemente al raggiungimento dei target fissati o superamento degli stessi fino al 120% sono incrementati per gli anni 2021, 2022 e riportati nella tabella allegata.

Le parti concordano di prevedere un nuovo parametro utile ai fini della determinazione dell'importo del premio e della misurazione dell'incrementalità dei risultati conseguiti, ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata:

g) **Parametro Hourly Value Added** (All. N. 7)

Il parametro Hourly Value Added, che rappresenta un indicatore aggiuntivo di country rispetto all'indicatore della redditività, misura la performance degli stabilimenti del Gruppo SKF, esclusivamente siti in Italia, in termini di Valore aggiunto prodotto per ogni ora lavorata misurato a standard cost dell'anno di competenza.

8

Il periodo congruo di riferimento rispetto al parametro in oggetto è definito dall' anno precedente rispetto a quello di misurazione.

L'incrementalità dei risultati rispetto all'anno precedente è riscontrabile sin dal primo anno di vigenza del premio, sulla base degli indicatori di performance aziendale deducibili dalla reportistica già in possesso dell'Azienda.

In caso di miglioramento del parametro Hourly Value Added verranno erogati 60 € per l'anno 2019, 80€ per il 2020 e 100€ per il 2021. Le somme come definite al presente punto verranno erogate l'anno successivo rispetto a quello in cui i parametri vengono misurati.

h) **Criteri di appartenenza all'unità produttiva**

Ai fini del calcolo e del pagamento del Premio di Risultato nel mese di luglio si farà riferimento all'unità produttiva di appartenenza del lavoratore al 31 dicembre dell'anno precedente, restando, a questi effetti, ininfluenti eventuali successivi spostamenti ad altre unità produttive.

i) **Premio di Risultato di stabilimento - Enti di staff** (All. n. 8)

Ai lavoratori appartenenti agli enti di staff indicati nell'allegata tabella, tenuto conto che gli stessi concorrono direttamente al raggiungimento dei risultati, verrà riconosciuto il premio dello stabilimento di riferimento in luogo dei valori previsti per la staff.

Gli incontri per la fissazione dei target dei parametri che compongono il Premio di Risultato verranno effettuati a livello locale entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno.

• **Opzione di conversione in welfare delle somme erogate a titolo di premio di risultato con prima decorrenza dall'erogazione nell'anno 2020**

Il solo personale dipendente, rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente, avrà la facoltà, su richiesta da effettuarsi attraverso il portale SKF PER ME entro il 15 giugno di ciascun anno di erogazione del premio, di scegliere se convertire il valore in denaro del Premio di risultato individualmente spettante in beni e servizi di welfare di cui all'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR, riportati nella tabella esemplificativa dei beni e servizi (All.n. 9) per un importo fisso pari a 500 € o 800 €.

A un anno dall'avvio di tale sistema si valuterà, in base alla percentuale di adesione dei lavoratori all'opzione di conversione, un aumento del suddetto valore convertibile da 800€ a 1000€.

Gli importi convertiti in welfare confluiranno nella piattaforma welfare SKF PER ME già implementata dall'Azienda, la quale garantirà un'ampia gamma di beni servizi per i dipendenti di tutte le unità SKF.

Per incentivare l'esercizio dell'opzione di conversione del premio in beni e servizi, qualora i beneficiari scelgano questa opzione, sul conto welfare individuale del lavoratore l'Azienda corrisponderà un'ulteriore somma come credito a valere sul Conto welfare pari al 15% dell'importo convertito dal singolo lavoratore.

Nel caso in cui i lavoratori optino, nell'ambito delle proposte offerte dalla piattaforma, per versamenti alla previdenza complementare e/o all'assistenza sanitaria tale importo sarà considerato al lordo delle trattenute previdenziali di legge.

Le somme non convertite in welfare verranno erogate con la busta paga del mese di luglio dell'anno di erogazione del premio, come da prassi aziendale.

I lavoratori che hanno esercitato l'opzione di conversione potranno fruire dei beni e servizi a loro disposizione sulla piattaforma SKF PER ME fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di erogazione del premio.

Il 1 giugno di ciascun anno l'Azienda provvederà a versare le eventuali somme residuali sul conto welfare di ciascun dipendente nel fondo pensione integrativo contrattuale.

- **Diritto di ripensamento, scadenziario, criteri di detassabilità del PDR**

a) **Diritto ripensamento**

Le Parti concordano di avviare un periodo di sperimentazione dell'esercizio della facoltà di revoca del conferimento a conto welfare delle somme erogate ai lavoratori per effetto del raggiungimento dei risultati prefissati per l'anno 2019.

I dipendenti che nel mese di ottobre dell'anno di erogazione del premio non abbiano ancora fruito del tutto o in parte delle somme a titolo di welfare di cui al punto precedente, potranno esercitare il diritto di revoca del conferimento al conto welfare delle somme precedentemente convertite. Tali importi saranno liquidati, al netto dell'apporto aziendale aggiuntivo del 15%, unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

La facoltà di revoca dovrà essere esercitata non oltre il termine tassativo del 31 ottobre dell'anno di erogazione del premio, per mezzo dell'apposito portale SKF PER ME.

b) **Scadenziario**

Le parti stabiliscono il seguente scadenziario per gli adempimenti relativi all'esercizio di opzione e al diritto di ripensamento:

1. Entro il 31 maggio dell'anno di erogazione del premio, l'Azienda comunicherà ai lavoratori l'importo del premio di risultato che verrà erogato;
2. Entro il 15 giugno dell'anno di erogazione del premio il lavoratore dovrà manifestare, attraverso il portale SKF PER ME, l'adesione al conto welfare e la quota con la quale intende aderire, pari a 500€ o 800€;
3. Entro il 31 ottobre dell'anno di erogazione, il lavoratore che non abbia fruito del tutto o in parte delle somme del premio devolute al conto welfare, dovrà esercitare la revoca del conferimento al conto welfare delle somme precedentemente convertite, per ottenere l'erogazione del premio nella busta paga del mese di dicembre.

c) **Criteri di detassabilità del Premio di Risultato**

I parametri presi in considerazione per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio di risultato sono coincidenti ai parametri stabiliti ai fini della determinazione quantitativa del premio stesso.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio tali parametri sono fra di essi alternativi; pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo sul premio di risultato risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali di cui siano incerti la corresponsione e l'ammontare e che l'eventuale importo maturato rientra tra le erogazioni finalizzate ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività legati all'andamento economico dell'azienda. Le parti dichiarano inoltre che il premio di risultato





è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art. 1 commi 182-189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dell'art. 1, commi 160 e 162 del decreto legge 24 aprile 2017, n. 205, commi 28 e 161 e la circolare Agenzia delle entrate 29 marzo 2018 n. 5/E. In relazione a quanto sopra le parti riconoscono la conformità del presente premio ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali. A questo fine il presente accordo sarà trasmesso a cura dell'Azienda al Ministero del Lavoro nei modi e nei tempi previsti.

8) NOTE FINALI

Per quanto non disciplinato nel presente accordo rimangono in vigore, ove compatibili, le disposizioni contenute nell'accordo aziendale 10 febbraio 2015.

Le somme disciplinate nel presente accordo sono da intendersi al lordo delle trattenute di legge.

Letto, confermato e sottoscritto

| | | |
|-------|---|--|
| FIR |  | AZIENDA |
| FIOM |  |  |
| UILM |  |  |
| FALCI |  | AMMA |
| | |  |





QUADRO DI SINTESI COMMISSIONI NAZIONALI

| Denominazione | Composizione | Fonte | Compiti | Cadenza incontri |
|---|--|--------------------|---|---|
| Comm. NIO Centrale paritetica | Costituita da Coordinatori Nazionali o loro delegati e 8 componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. | Accordo 10/02/2015 | Revisionare ed eventualmente aggiornare le declaratorie delle competenze esistenti. Monitorare il corretto funzionamento delle Commissioni NIO Locali e del sistema di tabellonistica. | Si incontra con cadenza semestrale (indicativamente aprile ed ottobre). |
| Comm. CIMB Centrale Mista | Costituita da Coordinatori Nazionali o loro delegati e 8 componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. | Accordo 26/02/2013 | Monitorare il corretto funzionamento del Bonus e delle Commissioni Locali Intervire su questioni locali che possano avere una rilevanza Aziendale. | Si incontra con cadenza annuale. |
| Comm. Centrale per l'Innovazione e l'Industry 4.0 paritetica | Costituita da Coordinatori Nazionali o loro delegati e 8 componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. | Accordo 20/03/2019 | Affrontare in modo organico il tema dell'innovazione tecnologica e Industria 4.0, con particolare attenzione all'organizzazione del lavoro/abbinamenti e formazione degli addetti e ai livelli occupazionali. | Si incontra con cadenza annuale (entro aprile). |

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top left, a signature 'M' in the middle, and several other signatures at the bottom.

QUADRO DI SINTESI COMMISSIONI LOCALI

| Denominazione | Composizione | Fonte | Compiti | Cadenza incontri |
|---|---|--------------------|--|--|
| Comm. CIMB locali | Costituita da Referente aziendale, la RSU e/o gli esperti individuati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie. | Accordo 10/04/2013 | Definire target output produttivo dei singoli canali. Condividere i risultati mensili relativi a Broken Promises/Reclami/Infortunati analizzando le cause di eventuali scostamenti dai target e le possibili soluzioni. Valorizzare il contributo specifico dei singoli gruppi di lavoratori al miglioramento della produttività. Promuovere la partecipazione dei singoli alle attività di miglioramento tecnico-organizzativo. Valutare eventuali nuove configurazioni di canali produttivi o equivalenti, secondo le regole proprie del sistema CIMB. Redige il verbale d'incontro da inoltrare alla Commissione Centrale CIMB. | Si incontra con cadenza mensile. |
| Comm. NIO locali | Costituita da Referente aziendale, un componente RSU / esperto individuato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie. | Accordo 07/04/2005 | Effettuare incontri semestrali di verifica andamento progressione delle categorie. Verificare aggiornamento semestrale e affissione Tabelloni Team di Canale. Verificare a consuntivo le ore e i dettagli della formazione continua realizzata. Condividere informazioni circa eventuali progetti formativi e suggerirne obiettivi e contenuti. Esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione tecnologica, al miglioramento del prodotto e della qualità. Redigere il verbale d'incontro da inoltrare alla Commissione Centrale NIO. | Si incontra con cadenza semestrale. |
| Comm. Mensa | Costituita da Referente aziendale, un componente RSU / esperto individuato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie. | Accordo 27/07/1971 | Controllare di tutti gli aspetti di gestione inerenti il servizio mensa /distributori automatici. Predispensione menù periodici | Si incontra con cadenza semestrale. |
| Commissione per il Premio di risultato | RSU | Accordo 20/03/2019 | Premio di Risultato Monitorare l'andamento dei parametri del Premio di Risultato durante incontri periodici, con particolare riferimento ai parametri Produttività, Qualità (SLR - NCC) Combine Result (ex TVA). | Si incontra: entro fine aprile --> analisi risultati anno precedente e definizione target / indicatore Jolly anno successivo entro fine settembre --> verifica andamento dei parametri ed analisi cause deviazioni rispetto al target entro fine febbraio --> verifica andamento dei parametri ed analisi cause eventuali deviazioni rispetto al target |
| Commissione innovazione e Industry 4.0 | RSU | Accordo 20/03/2019 | FABBRICA 4.0 Incontri periodici sul tema con particolare attenzione all'organizzazione del lavoro in riferimento ad abbinamenti e formazione degli addetti e ai livelli occupazionali. | La periodicità e frequenza è determinata dall'avvio di progetti relativi all'implementazione di tecnologie 4.0 nelle diverse realtà produttive |

Nuovo parametro Resi clienti (NCC)

All. 3

Risultato rispetto alla media

Decurtazione

Valore premio

| | | |
|------------------|--------|-------|
| Zero resi | - | 600 € |
| Migliore del 70% | -150 € | 450 € |
| Migliore del 60% | -200 € | 400 € |
| Migliore del 50% | -230 € | 370 € |
| Migliore del 40% | -260 € | 340 € |
| Migliore del 30% | -290 € | 310 € |
| Migliore del 20% | -320 € | 280 € |
| Migliore del 10% | -350 € | 250 € |
| Uguale | -380 € | 220 € |
| Peggior | -600 € | zero |



All. 4

PREMIO DI RISULTATO - Parametro redditività 5^a cat. (incluso consolidato)

| Anno erogazione | 8,5% | 9% | 9,8% | 10,8% | 12% | 13% | 14% | 15% e oltre |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| oggi | 1550,40 € | 1677,97 € | 1851,50 € | 2113,34 € | 2213,34 € | 2313,34 € | 2313,34 € | 2313,34 € |
| Dal 2020 | 1570,40 € | 1697,97 € | 1871,50 € | 2133,34 € | 2233,34 € | 2333,34 € | 2433,34 € | 2533,34 € |
| Dal 2021 | 1580,40 € | 1707,97 € | 1881,50 € | 2143,34 € | 2243,34 € | 2343,34 € | 2443,34 € | 2543,34 € |
| Dal 2022 | 1600,40 € | 1727,97 € | 1901,50 € | 2163,34 € | 2263,34 € | 2363,34 € | 2463,34 € | 2563,34 € |

Nota: valori invariati al di sotto del 8,5%







PREMIO DI RISULTATO - Parametro Produttività

All. 5

| Ragg.target | oggi | Anno di pagamento | | |
|----------------------|----------|-------------------|------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| OEE/Efficiency | 153,51 € | 176,84 € | - | - |
| Rend.M.O. | 153,51 € | 176,84 € | - | - |
| Value add.cost level | 153,51 € | 176,84 € | - | - |



PREMIO DI RISULTATO - Parametro Combined result (ex TVA) All. 6

| | Anno di pagamento | | |
|---|-------------------|-------|-------|
| | oggi | 2020 | 2021 |
| Ragg.target | 420 € | 420 € | 450 € |
| Risultato tra 100-120% proporzionale | 20 € | 20 € | 50 € |
| | | | 2022 |
| | | | 470 € |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Nuovo parametro di Country - Hourly Value Added All. 7

| Anno di pagamento | | | | |
|--|------|------|------|-------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| In caso di miglioramento del Country - Hourly Value Added a standard cost anno di competenza | - | 60 € | 80 € | 100 € |


SKF Group

PREMIO DI RISULTATO DI STABILIMENTO - ENTI DI STAFF

AII. 8

ENTI DI STAFF COLLEGABILI AD UN'UNITA' PRODUTTIVA

| DESCRIZIONE | ENTE | UNITA' PRODUTTIVA |
|------------------------------|------|-------------------|
| AVIO SALES | 105H | AVIO - VILLAR P. |
| AVIO GL. APPL. ENG. | RAA1 | AVIO - VILLAR P. |
| SuPB PROD. DEVELOP.& ENG. | RBD1 | SUPB - VILLAR P. |
| DRIVE BY WIRE MFG | F8MX | HBU - AIRASCA |
| PROTOTYPE | Z1Z1 | HBU - AIRASCA |



© SKF 2015



SKF®

| OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI | |
|--|--|
| <p>Riferimento normativo: Art 51, comma 2 lett. f del TUIR Regime fiscale e contributivo: non soggetti Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico Modalità di erogazione (non ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati; • Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore) • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica; • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto) | |
| FINALITÀ | SERVIZI |
| Educazione e istruzione | Corsi extraprofessionali Corsi di formazione e istruzione Servizi di orientamento allo studio |
| Ricreazione | Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, spa, ... Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze Attività culturali (mostre e musei) Biblioteche Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli) |
| Assistenza sociale | Assistenza domiciliare Badanti Case di riposo (RSA) |
| Assistenza sanitaria | Checkup medici Visite specialistiche Cure odontoiatriche Terapie e riabilitazione Sportello ascolto psicologico |
| Culto | Pellegrinaggi (pacchetti completi) |
| SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI | |
| <p>Riferimento normativo: art. 51 comma 2 lett. F-bis, f-ter del TUIR Regime fiscale e contributivo: non soggetti Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico Modalità di erogazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati • In questi casi è ammesso il rimborsamento monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione; • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica; • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto) | |
| Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare | Asili nido Servizi di babysitting Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore |

| | |
|---|---|
| | Università e master Libri di testo scolastici e universitari |
| Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione | Doposcuola o Pre-scuola Buono pasto mensa scolastica Scuolabus, gite didattiche Frequenzazione corso integrativo |
| Ludoteche e centri estivi e invernali | Spese per frequentazione di campus estivi e invernali Spese per frequentazione di ludoteche |
| Borse di studi | Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio |
| Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti <ul style="list-style-type: none"> Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica) | Badanti Assistenza domiciliare Case di riposo (RSA) Case di cura |

BENI E SERVIZI IN NATURA

Riferimento normativo: art. 51, comma 3 del TUIR

Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;

ATTENZIONE: se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

Soggetti beneficiari: dipendenti

Modalità di erogazione

- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Esemplificazioni:

buoni spesa per generi alimentari

buoni spesa per shopping

Buoni spesa per acquisti vari

Buoni carburante

Ricariche telefoniche

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO per il raggiungimento del posto di lavoro

Riferimento normativo Art 51 comma 2 lett. D) del TUIR

Regime fiscale e contributivo: non soggetti

Soggetti beneficiari: dipendenti

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore