

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 4 ottobre 2007

Tra

Il **GRUPPO CANDY** rappresentato da R.Roncalli, S.Miglino, G.Ruiu e M.Pozzi

assistito dall'**ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA**
rappresentata da F.Usuelli

E

Le Organizzazioni Sindacali FIM – CISL, FIOM – CGIL, UILM – UIL , presente il
Coordinamento Sindacale del Gruppo Candy

È stato stipulato il presente Accordo a valere per tutte le società italiane del Gruppo.

PREMESSA

LA SITUAZIONE COMPETITIVA

Il mercato degli elettrodomestici ha fatto registrare, negli ultimi anni, un'aumentata complessità dello scenario competitivo di riferimento caratterizzato principalmente da :

- *una notevole crescita dei grandi gruppi distributivi, con conseguente perdita di potere contrattuale da parte delle aziende produttrici;*
- *una graduale ed importante diminuzione dei prezzi di vendita accompagnata, specialmente nell'ultimo biennio, da un significativo incremento del costo delle materie prime; tale fenomeno genera una forte e continua pressione sulla capacità di mantenere la competitività a tutti i livelli dell'organizzazione;*
- *una accresciuta ed aggressiva presenza di aziende in grado di produrre ed introdurre sul mercato prodotti a costi estremamente competitivi.*

In questo contesto di riferimento, caratterizzato peraltro anche da un'attesa sempre maggiore da parte dei consumatori finali di elevati standards qualitativi e di tempestivi ed efficienti servizi di assistenza tecnica, la competizione e la permanenza sul mercato richiedono un forte orientamento all'innovazione del prodotto, del processo produttivo e del servizio, un'attenta ricerca degli assetti produttivi ottimali in funzione dei diversi segmenti del mercato ed un approccio flessibile e reattivo nei confronti del mercato al fine di cogliere e rispondere tempestivamente alle opportunità che il medesimo offre.

Il Gruppo Candy, in considerazione di quanto sopra, si attiverà per realizzare tutte quelle azioni che, attraverso un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse disponibili, consentano di migliorare la propria competitività, di rafforzarne la presenza commerciale ed industriale, di valorizzare il proprio patrimonio di conoscenze e competenze nell'ambito del settore, con particolare attenzione alla valorizzazione della professionalità e della partecipazione dei lavoratori.

Si conviene

1. RELAZIONI SINDACALI e SISTEMA DI INFORMAZIONE

Le parti, pur trovandosi negli ultimi tempi a dover affrontare situazioni delicate e di complessa gestione, hanno sempre agito nel rispetto delle regole definite nel corso degli anni, consolidando un modello di relazioni industriali basato sulla correttezza e sulla trasparenza reciproche.

Per il futuro le parti, nel confermare il suddetto modello, intendono rendere ancora più proficue le relazioni ed impegnarsi nel prevenire e/o gestire in modo ottimale eventuali situazioni di difficoltà che dovessero determinarsi.

Le parti si danno atto inoltre di aver attivato un percorso per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo le cui modalità di attuazione dovranno essere definite nel corso di incontri da tenersi entro la fine del corrente anno.

In relazione al sistema di informazione il gruppo Candy conferma la propria disponibilità a fornire le informazioni relativamente alle materie definite dall'art. 6 Disciplina Generale Parte Prima vigente CCNL, ivi comprese quelle di natura economica (con consegna della copia del bilancio e della relazione allegata), e dal Verbale di Accordo 25.05.2005 (Allegato n°1) che è parte integrante del presente accordo.

L'Azienda inoltre fornirà annualmente al Coordinamento Sindacale informazioni a consuntivo sui programmi formativi realizzati ed il personale coinvolto.

2. PROFESSIONALITA' e FORMAZIONE

L'attenzione alle risorse umane, la loro motivazione e lo sviluppo delle competenze professionali, anche mediante percorsi formativi mirati, continuano a rivestire un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale ed a rappresentare elementi fondamentali per il miglioramento della competitività globale.

PROFESSIONALITA'

In ottemperanza a quanto stabilito nel Verbale di Accordo 10.02.2003 le parti hanno svolto un esame mirato ad individuare e codificare l'eventuale presenza di figure professionali specifiche del Gruppo Candy che non sono in alcun modo contemplate a livello di CCNL.

L'analisi ha evidenziato nella figura professionale del "Jolly di Linea", presente a livello di unità produttiva, l'unica attualmente non contemplata dal CCNL.

Relativamente alla suddetta figura le parti concordano sulla necessità di istituire un'apposita Commissione di coordinamento che entro il termine del primo semestre 2008 ne definisca il corretto profilo professionale ed il relativo inquadramento; si conviene inoltre che la suddetta Commissione dovrà, se necessario, occuparsi di analizzare e studiare quanto eventualmente definito dal CCNL in sede di rinnovo in materia di inquadramento professionale.

FORMAZIONE

Le parti ribadiscono l'importanza strategica della formazione professionale quale strumento essenziale per la valorizzazione delle risorse umane e per l'indispensabile

miglioramento della competitività complessiva del Gruppo. In quest'ottica le parti convengono di concorrere, nelle modalità e nei tempi stabiliti, ai fondi interprofessionali per la formazione, con riferimento particolare a Fondimpresa, al quale l'Azienda ha aderito destinando il contributo previsto. Tali fondi saranno utilizzati per rispondere ai fabbisogni individuati anche congiuntamente tra le parti, con particolare riferimento a progetti finalizzati all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori sulla base di quanto richiesto dall'innovazione tecnologica e delle esigenze derivanti dal mercato.

Relativamente invece a quanto stabilito dal Verbale di Accordo 10.02.2003 in materia di lavoratori studenti, con riferimento particolare al rimborso fortettario per spese scolastiche (tasse e libri di testo), le parti concordano di apportare le seguenti modifiche:

- scuole medie inferiori: € 25
- scuole medie superiori: € 40
- facoltà universitarie: € 50

3. ORARIO DI LAVORO

La crescente complessità che caratterizza il settore degli elettrodomestici impone alle aziende l'utilizzo di strumenti in grado di rispondere tempestivamente ed in modo efficace alle esigenze del mercato. In questo contesto si conferma l'impegno a ricercare per ogni singola unità produttiva, qualora si renda necessario, le soluzioni più idonee in materia di orario di lavoro con l'obiettivo di coniugare le esigenze dell'azienda con quelle dei lavoratori.

ORARIO FLESSIBILE UFFICI CENTRALI CANDY E GIAS UFFICI

L'azienda, considerato l'esito sostanzialmente positivo dell'applicazione dell'orario giornaliero flessibile in entrata ed uscita per il personale degli Uffici Centrali Candy, si rende disponibile ad una sua applicazione sperimentale, per un periodo di dodici mesi, per il personale impiegatizio di Gias Uffici (con conseguente esclusione del personale impiegatizio del Magazzino Ricambi) a partire dal 01.01.08.

Coerentemente con quanto già vigente per gli Uffici Centrali Candy si stabilisce che la flessibilità giornaliera in entrata ed uscita rispetto al modello di orario predefinito potrà avvenire nell'ambito dei trenta minuti con compensazione a minuto e non potrà in alcun caso interessare l'intervallo di mensa.

Entro sei mesi dal termine della fase sperimentale le parti si incontreranno per una valutazione della stessa e per la definizione della materia medesima.

PART-TIME

Le parti, nel confermare che il ricorso a detto istituto è possibile in presenza di specifiche e motivate richieste, garantendo la copertura degli orari lavorativi previsti e compatibilmente con le esigenze tecnico - produttive dell'azienda, concordano che ai fini della determinazione della percentuale del 9% non verranno considerati i contratti di lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato; per la determinazione della suddetta percentuale non si terrà conto del personale a tempo parziale, a tempo determinato e dei contratti di inserimento; inoltre si precisa che il calcolo della percentuale verrà effettuato separatamente sul personale diretto e su quello indiretto.

ASPETTATIVA

In relazione ai periodi di aspettativa previsti dal CCNL vigente e dalla legge 53 del 2000, l'Azienda conferma la propria disponibilità ad un frazionamento dei medesimi su base mensile.

INDENNITA' DI LINEA

Relativamente alla suddetta voce retributiva di cui agli Accordi Sindacali del 16 maggio 1969 e 30 aprile 1974 e vigente per il solo personale addetto al reparto Montaggio dello stabilimento di Brugherio, si conviene sulla soppressione della medesima a far data dal 01.01.2008.

Si precisa inoltre che la suddetta indennità verrà forfettizzata ed il nuovo importo, pari ad € 1,5/mese, verrà aggiunto nella voce cottimo.

MANCATA MENSA

In relazione ai casi in cui non è prevista la normale erogazione del servizio mensa l'azienda riconoscerà a titolo di "mancata mensa" un buono pasto del valore di € 4,18.

4. SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

L'attenzione e la sensibilità verso le tematiche ambientali e di sicurezza sul lavoro sono punti cardine nella strategia aziendale volta ad assicurare il rispetto delle normative vigenti in materia.

Relativamente a quanto sopra va sottolineato che l'Azienda oltre ad aver sottoscritto e contribuito alla redazione del Codice di Condotta del CECED (Corporate Social Responsibility), provvede anche al monitoraggio annuale dei principali indicatori di performance ambientale.

L'obiettivo aziendale è quello di migliorare costantemente le performance in materia di Salute, Ambiente e Sicurezza sul lavoro mediante la realizzazione di tutte le attività in grado di prevenire potenziali situazioni di rischio; il raggiungimento del suddetto obiettivo deve essere perseguito sia attraverso percorsi condivisi che prevedano la fattiva collaborazione di tutti gli attori coinvolti quali medico competente, RSPP ed RLS, sia attraverso la progettazione e la realizzazione di attività formative ed informative.

Negli ultimi anni l'Azienda, con riferimento particolare ai siti produttivi di Brugherio e Santa Maria Hoè, ha avviato iniziative mirate ad analizzare ed individuare soluzioni per le problematiche riguardanti la postura, avvalendosi nello specifico del contributo e della collaborazione di qualificati esperti in materia.

A titolo esemplificativo relativamente a quanto sopra è stata data informazione agli RLS sull'utilizzo delle metodologie OCRA e NIOSH quali rispettivamente sistemi di valutazione e monitoraggio dei rischi da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e da movimentazione manuale dei carichi.

Infine l'Azienda si rende disponibile, a fronte di tematiche specifiche e con carattere di urgenza, ad effettuare incontri aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

I suddetti incontri si terranno a livello centrale in caso di tematiche comuni ai diversi siti produttivi, ed a livello di stabilimento negli altri casi.

5. ASSETTO PRODUTTIVO ED OCCUPAZIONALE STABILIMENTI ITALIANI

Negli ultimi anni la forte pressione competitiva nel settore degli elettrodomestici dovuta alla presenza di un numero sempre maggiore di aziende operanti in paesi a basso costo della produzione e particolarmente aggressive nei confronti del mercato, ha delineato un quadro di riferimento caratterizzato da una importante riduzione dei prezzi di vendita, con conseguente riduzione dei margini, e da una crescente consapevolezza ed attenzione da parte dei consumatori finali verso i livelli qualitativi dei prodotti.

Il Gruppo Candy, sia pure in un contesto globalmente complesso come quello sopra descritto, ritiene che la conferma e/o il miglioramento della competitività delle produzioni proprie dei siti produttivi italiani oltre che degli attuali riferimenti in termini di volumi e mercati, consentano, per il biennio 2008-2009, il mantenimento dei siti medesimi e dei relativi livelli occupazionali medi del Gruppo in Italia, ivi compreso Gias. Le parti concordano di effettuare un apposito incontro entro la fine del corrente anno dove verrà data informazione sull'assetto occupazionale del Gruppo.

Relativamente alla situazione dei siti di Cortenuova ed Erba, si rimanda a quanto previsto dagli specifici accordi sottoscritti per i medesimi.

Nello specifico:

- **Stabilimento di Brugherio**

Nell'ultimo biennio l'unità produttiva di Brugherio è stata oggetto di importanti programmi di investimento focalizzati essenzialmente sull'innovazione di prodotto intesa sia come miglioramento di quelli già esistenti sia come lancio e sviluppo di nuovi prodotti e delle relative tecnologie.

Relativamente al biennio 2007-2008, considerato che la missione produttiva dello stabilimento di Brugherio sarà quella di assicurare, mediante la realizzazione di una ampia e completa gamma di lavabiancheria a carica frontale (da 5 a 9 kg di capacità e da 600 a 1600 giri di velocità), la risposta produttiva ottimale rispetto alle richieste del mercato, si prevedono ulteriori investimenti per un ammontare complessivo di circa 8 milioni di euro, a conferma della centralità produttiva e strategica di questo sito produttivo nell'ambito della Divisione Lavaggio e mirati a sviluppare i volumi produttivi ed i relativi livelli occupazionali.

Nello specifico gli investimenti principali riguarderanno:

- *completamento e potenziamento delle linee di produzione automatiche di pertinenza del progetto M500;*
- *estensione del progetto M500 al WD*
- *restyling, nuova modellistica, nuova elettronica.*

*In riferimento allo stabilimento di Brugherio, in apposito incontro da tenersi in sede aziendale entro la fine del corrente anno, verrà data adeguata informazione sul l'assetto occupazionale attuale e quello previsto per **l'anno** 2008, tenendo conto di tutti i diversi fenomeni che interessano ed interesseranno la suddetta unità produttiva (ricollocazione lavoratori Gasfire, eventuale assunzione lavoratori Wimer, mobilità di accompagnamento alla pensione, contratti atipici).*

- **Stabilimento di Santa Maria Hoè**

Lo stabilimento di Santa Maria Hoè vede confermata la propria missione nella produzione sia di lavastoviglie da libera installazione che da incasso, allineate con i sempre più elevati standards qualitativi richiesti dal mercato, che di lavabiancheria Aquamatic.

Al pari dello stabilimento di Brugherio anche il sito di Santa Maria Hoè, stante il suo importante ruolo nell'ambito della divisione lavaggio, sarà interessato, relativamente al biennio 2007-2008, da programmi di investimento, ammontanti a circa 4 milioni di euro, che andranno ad integrare e completare quelli realizzati nel biennio precedente e che saranno mirati a consolidare e migliorare i volumi produttivi e i relativi livelli occupazionali.

Nello specifico gli investimenti principali riguarderanno:

- *nuova estetica Candy ed Hoover*
- *nuova elettronica Aquamatic*

In riferimento allo stabilimento di Santa Maria Hoè, in apposito incontro da tenersi in sede aziendale entro la fine del corrente anno, verrà data adeguata informazione sul l'assetto occupazionale attuale e previsto per l'anno 2008, tenendo conto di tutti i diversi fenomeni che interessano ed interesseranno la suddetta unità produttiva (ricollocazione lavoratori Gasfire, mobilità di accompagnamento alla pensione, contratti atipici).

• Stabilimento Wimer

In considerazione della forte concorrenza da parte di aziende operanti in paesi con bassi costi di produzione e del mutato mix di prodotto (utilizzo preponderante dei motori a collettore a scapito di quelli ad induzione), l'unità produttiva Wimer ha risentito nell'ultimo biennio di significative contrazioni produttive che a questo punto rendono necessaria un'attenta analisi sulla sua missione produttiva.

In quest'ottica le parti convengono sull'utilità di un approfondimento sulla situazione di Wimer da effettuarsi nell'ultimo quadrimestre del 2007, che in ogni caso non potrà avere effetto di riduzione sui livelli occupazionali.

6. OCCUPAZIONE

Le parti individuano nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato la forma contrattuale di riferimento per l'Azienda.

Tuttavia l'esperienza degli ultimi anni, con riferimento particolare ai siti produttivi di Brugherio e Santa Maria Hoè, ha evidenziato come il ricorso ad altre tipologie contrattuali, quali il contratto di lavoro a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a termine, sia in grado di garantire la gestione flessibile dell'attività produttiva per soddisfare le esigenze derivanti dal mercato e per migliorare conseguentemente la competitività aziendale.

In tale contesto le parti convengono sull'opportunità di definire un percorso di stabilizzazione dell'occupazione che preveda, previa verifica dell'assenza di condizioni di criticità occupazionali, la graduale trasformazione dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in contratti a tempo indeterminato.

Nello specifico si stabilisce quanto segue:

- a) *in caso di assunzioni a tempo indeterminato, a parità di competenze professionali richieste, l'Azienda privilegerà i lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima rapporti di lavoro a tempo determinato e/o mediante contratti di somministrazione a tempo determinato;*
- b) *viene istituito il cosiddetto "CREDITO LAVORATIVO" intendendo per tale la somma di periodi diversi di attività a termine maturati e da maturare anche non continuativi, purchè detti periodi riguardino attività professionali equivalenti;*
- c) *si procederà all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori che hanno maturato un "Credito Lavorativo" secondo i seguenti criteri:*
 - 1) *maturazione di 156 settimane utili ai fini previdenziali (con contratti a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato) anche non continuativa,*
 - 2) *carichi familiari.*

Si conviene inoltre che qualora l'Azienda dovesse procedere ad assunzioni con contratto a tempo determinato e/o con contratti di somministrazione a tempo

determinato, costituiranno titolo preferenziale precedenti rapporti di lavoro con la medesima.

Le parti inoltre si danno atto che qualora ne sussistano i presupposti verrà valutata la possibilità di ricorso anche ad altre tipologie contrattuali, quali ad esempio i contratti di inserimento che saranno regolamentati secondo quanto previsto dal verbale di accordo 10 febbraio 2003 in materia di CFL

7. PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nel darsi atto che la realizzazione di obiettivi di effettivo miglioramento nelle performances di qualità, produttività ed efficienza rappresenta un fattore essenziale ed indispensabile per migliorare la competitività complessiva dell'Azienda, convengono, di istituire un nuovo Premio di Risultato, in conformità a quanto previsto dall'art. 9 Disciplina Generale Sezione III^a del CCNL vigente Industria Metalmeccanica le cui disposizioni sono integralmente qui richiamate e ribadite ad ogni effetto.

Il Premio di Risultato di cui di seguito, calcolato sulle ore lavorate, inciderà solo sui seguenti istituti: TFR, ferie, PAR, congedo di maternità, infortunio, ricovero ospedaliero, day-hospital e permessi sindacali.

Detto premio, i cui importi sono da considerarsi pro capite, legherà incrementi salariali al raggiungimento di obiettivi di qualità, produttività ed efficienza propri dei singoli siti produttivi e sarà così strutturato :

1) PR1

A fronte del mantenimento dei risultati mediamente conseguiti dalle Società del Gruppo nel corso della vigenza dell'accordo 10.02.2003 relativamente all'indicatore di Produttività ed efficienza (IPE), l'azienda integrerà quanto attualmente erogato a titolo di PR1 di un importo lordo annuo pari ad € 190,00.=; il nuovo importo annuo lordo complessivo erogato a titolo di PR1 sarà pertanto pari ad € 745,19.= e verrà erogato mediante anticipi lordi mensili pari ad € 62,10.=.

Si precisa che il suddetto importo sarà erogato esclusivamente per le società: Candy Elettrodomestici srl, Bessel Spa. Gias srl, Zerowatt Hoover Spa, Wimer srl e Gasfire srl

2) Premio QUALITA'

Nell'ambito del Premio di Risultato di cui al presente accordo viene istituito un Premio Qualità pari ad importo lordo annuo complessivo di €. 600,00.=, a valere per gli stabilimenti di Brugherio e Santa Maria Hoè.

Il suddetto importo verrà ripartito secondo il seguente schema :

a) Qualità Interna

A questo indicatore di Qualità Interna (QI) viene destinata una quota del Premio di Risultato di cui al presente accordo per un importo lordo anno complessivo di € 390,00=.

In considerazione della necessità di arrivare ad una misurazione della Qualità Interna sempre più rispondente a quella che viene poi effettivamente percepita dal cliente finale, le parti convengono che a livello di ogni singolo sito produttivo si svolgeranno specifici incontri tra Direzione Aziendale, Esecutivo RSU ed OO.SS. territoriali al fine di pervenire alla stesura di specifici allegati tecnici che prevedano l'utilizzo degli indicatori più idonei e coerenti all'obiettivo di cui sopra; i suddetti allegati tecnici costituiranno parte integrante del presente accordo.

Le modalità di erogazione del suddetto premio rimarranno invariate rispetto a quanto già previsto e la corresponsione avverrà su base mensile.

b) Qualità Esterna

L'affermarsi della Qualità quale fattore fondamentale della competitività aziendale presuppone la definizione di adeguate strategie che, in funzione della dinamicità del mercato e della mutata consapevolezza ed attenzione del cliente finale rispetto alle prestazioni qualitative, siano in grado di individuare un percorso che consenta la graduale fidelizzazione del cliente medesimo.

In quest'ottica viene introdotto un indicatore di Qualità Esterna (QE)) a cui viene destinata una quota del Premio di Risultato di cui al presente accordo per un importo lordo anno complessivo di € 210,00=.

La formula dell'indicatore ed il relativo sistema incentivante sono riportate nell'allegato n° 2.

L'informazione relativa all'andamento dell' indicatore di Qualità Esterna verrà fornita trimestralmente ad una commissione tecnica individuata nell'ambito della RSU di ogni singolo stabilimento.

3) Premio PRODUTTIVITA'

Nell'ambito del Premio di Risultato di cui al presente accordo viene istituito un Premio Produttività pari ad un importo lordo annuo complessivo di € 728,00.= e per un valore punto pari ad € 91,00.= lordi anno, a valere per gli stabilimenti di Brugherio e Santa Maria Hoè.

L'indicatore utilizzato misurerà l'andamento della produttività in base alla variazione di un parametro specifico, denominato "INDICE di PRODUTTIVITA'" (IP).

Il suddetto premio sarà liquidato a titolo di PR2

La formula dell'indicatore ed il dettaglio delle voci utili alla sua determinazione sono riportati nell'Allegato n°3.

4) Premio EFFICIENZA

Nell'ambito del Premio di Risultato di cui al presente accordo viene istituito un Premio Efficienza pari ad un importo lordo annuo complessivo di €. 546,00.= e per un valore punto pari ad € 91,00.= lordi anno, a valere per gli stabilimenti di Brugherio e Santa Maria Hoè.

L'indicatore utilizzato misurerà l'andamento dell'efficienza di ogni singolo sito produttivo in base alla variazione di un parametro specifico, denominato "INDICE di EFFICIENZA'" (IE).

L'informazione relativa all'andamento dell' Indice di Efficienza verrà fornita trimestralmente ad una commissione tecnica individuata nell'ambito della RSU di ogni singolo stabilimento.

La formula dell'indicatore, il dettaglio delle voci utili alla sua determinazione ed il relativo sistema incentivante sono riportati nell'Allegato n°4.

PREMIO DI RISULTATO GIAS (MAGAZZINO RICAMBI)

Relativamente al Premio di Risultato del Magazzino Gias, premesso che a partire dal Verbale di Accordo 08.06.1999 è stata sancita, a livello di quantità economiche, una diversa ripartizione tra indicatori di produttività e qualità rispetto a quanto normalmente

invece previsto per le altre unità produttive, le parti convengono definire per la vigenza del suddetto accordo un importo annuo lordo complessivo di € 1599,14 a titolo di Premio di Risultato.

Si conviene inoltre che in apposito incontro tra Direzione Aziendale, RSU Gias ed OO.SS. territoriali verranno concordati gli allegati tecnici relativi agli indicatori di produttività e qualità, tenendo conto dell'attuale ripartizione percentuale dell'importo complessivo.

DETERMINAZIONE PREMIO DI RISULTATO INDICE DI EFFICIENZA (IE) PER IL PERSONALE UFFICI CENTRALI CANDY E GIAS

Al personale di cui sopra si concorda di considerare ai fini del Premio di Risultato l'indice di Efficienza (IE) dei siti produttivi di Brugherio e Santa Maria Hoè; ai suddetti lavoratori il premio di Risultato sarà erogato nella misura del 50% del valore medio ponderato relativo agli stabilimenti di Brugherio e Santa Maria Hoè.

UNA TANTUM DONORA E GASFIRE

Al personale Donora in forza alla data di stipula del Verbale di Accordo sarà erogata una somma a titolo di Una a Tantum di Euro 190 lordi

Al personale Gasfire che alla data del 1 gennaio 2008 non risulterà essere trasferito o distaccato presso la sede di Brugherio, sarà erogata una somma a titolo di Una a Tantum di Euro 190 lordi

8. MODALITA' DI EROGAZIONE DEI PREMI

PREMIO QUALITÀ INTERNA

Il premio eventualmente raggiunto verrà erogato mediante anticipi mensili secondo la formula riportata nell'Allegato n°5

PREMIO QUALITÀ ESTERNA

Il premio eventualmente raggiunto nell'anno solare di riferimento, verrà erogato, secondo la formula riportata nell'Allegato n°5, con le seguenti modalità :

- IMPIEGATI – EQUIPARATI : competenze del mese di Marzo di ogni anno (primo giorno lavorativo del mese di Aprile)*
- OPERAI : con il saldo delle competenze del mese di Marzo di ogni anno (giorno 15 del mese di Aprile)*

PREMIO PRODUTTIVITÀ

Sulla base dei recuperi derivanti da specifici accordi sindacali a livello di ogni singolo sito produttivo, il premio eventualmente raggiunto verrà erogato mediante anticipi mensili secondo la formula riportata nell'Allegato n°5.

PREMIO EFFICIENZA

Il premio eventualmente raggiunto nell'anno solare di riferimento, verrà erogato, secondo la formula riportata nell'Allegato n°5, con le seguenti modalità :

- *IMPIEGATI – EQUIPARATI* : competenze del mese di Marzo di ogni anno (primo giorno lavorativo del mese di Aprile)
- *OPERAI* : con il saldo delle competenze del mese di Marzo di ogni anno (giorno 15 del mese di Aprile)

9.MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI PREMI PER CONTRATTI ATIPICI E DIMISSIONARI

Fermo restando l'erogazione dei Premi di Risultato con anticipi mensili (Qualità Interna e Indice di Produttività) secondo le modalità già in essere ad eccezione di quanto di seguito specificato, le parti concordano di erogare i Premi di Risultato ad erogazione annuale (Qualità Esterna e Indice di Efficienza) secondo le seguenti modalità:

- contratti di lavoro a tempo determinato:

- a) i Premi di Risultato di cui al presente accordo non maturano nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro avvenga durante il periodo di prova o comunque entro il primo mese di contratto;
- b) i Premi di Risultato QE e IE eventualmente raggiunti verranno erogati, ad eccezione di quanto previsto al suddetto punto a), con le competenze del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato:

- a) i Premi di Risultato di cui al presente accordo non maturano nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro avvenga entro il primo mese di contratto;
- b) i Premi di Risultato QE e IE eventualmente raggiunti verranno erogati, ad eccezione di quanto previsto al suddetto punto a), con le competenze del mese di *Marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.*

- dimissioni nel caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato

- a) i Premi di Risultato di cui al presente accordo non maturano in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova;
- b) i Premi di Risultato QI e IP non maturano nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro avvenga entro il primo mese di contratto;
- c) i Premi di Risultato QE e IE i Premi di Risultato QE e IE eventualmente raggiunti verranno erogati, ad eccezione di quanto previsto al suddetto punto b), *con le competenze del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.*

RISERVATEZZA

Le OO.SS, il Coordinamento Sindacale e le RSU, in stretta osservanza a quanto previsto in materia dalle norme civili e penali, si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza relativamente a tutte le informazioni fornite dall'Azienda nel corso della negoziazione e nelle fasi di verifica e monitoraggio del presente accordo.

Relativamente agli indicatori di Qualità esterna ed ai relativi dati assunti come riferimento si conferma la validità dell'Allegato n°6 ("Accordo di Segretezza") al Verbale di Accordo 10.02.2003.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 01.10.2007 e scadrà il 31.12.2010, intendendosi in tal modo esaurita qualsiasi richiesta di carattere normativo ed economico durante tale periodo, relativa alla contrattazione di secondo livello e si intende rinnovato di anno in anno, fatta salva la possibilità di disdetta di ciascun contraente almeno tre mesi prima di ogni fine anno

Si precisa che per il periodo 01.01.2007 – 30.09.2007 il calcolo e l'erogazione dei premi farà riferimento all'accordo 10 febbraio 2003

QUOTA CONTRATTO

Con la retribuzione del mese di novembre verrà trattenuta, con il metodo del silenzio assenso, una quota contrattuale ai lavoratori non iscritti pari a 15 Euro secondo le modalità previste dal CCNL

Letto, confermato e sottoscritto

Allegato 1

Verbale di Accordo
TESTO UNICO IN MATERIA DI SISTEMA DI INFORMAZIONI

Addì 25 Maggio 2005

Tra

Il GRUPPO CANDY nelle persone del Direttore Centrale Risorse Umane dott.ssa Silvia Signorelli e del Responsabile delle Relazioni Industriali Italia dott. Sergio Miglino

assistiti dall'Associazione Industriali di Monza e Brianza in persona del dott. Fabio Uselli

e

le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL nelle persone dei sigg. Nicola Alberta, Ermes Riva, Maurizio Testoni, Enrico Civillini, Angelo Renzetti, Massimo Lamera, Alberto Agudio, Elena Lattuada, Franco Mercuri, Emilio Villa, Sergio Rota, Daniele D'Elia

premessso che

nel Verbale di Accordo 10.02.2003 (capitolo "Relazioni Sindacali e Sistema di Informazione" - p.to 2) "Sistema di informazione"), si è convenuto sulla necessità di pervenire ad un testo organico unico in materia di "Sistema di informazioni"

si conviene quanto segue :

il Gruppo Candy, in ottemperanza a quanto previsto in materia dal vigente CCNL e da tutti gli accordi di Gruppo che qui si intendono recepiti e superati a tutti gli effetti (All.1), articolerà il proprio "Sistema di Informazioni" secondo il seguente schema :

- a) Informazioni a livello di Gruppo
- b) Informazioni a livello di singole unità

c) Informazioni al lavoratore

a) INFORMAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Annualmente si terranno due incontri con le strutture di Coordinamento regionale FIM – FIOM – UILM.

Nel primo incontro, da tenersi di norma entro il primo semestre di ogni anno, l'Azienda fornirà informazioni, a consuntivo sull'esercizio trascorso ed a preventivo su quello in corso, riguardanti sia le Società italiane sia quelle estere e più specificatamente :

- Andamento economico del Gruppo
- Andamento dei mercati
- Dinamiche occupazionali (comprehensive di dato medio su Contratti di Formazione e Lavoro, Contratti a Tempo Determinato, Contratti di Lavoro temporaneo)
- Professionalità (distribuzione percentuale degli occupati nelle società italiane del Gruppo suddivisi per qualifica e livello)
- Programmi e tipologia degli investimenti
- Volumi produttivi (comprensivi dei Kit)
- Eventuale commercializzazione prodotti terzi
- Strategie aziendali e possibili sviluppi dei mercati di riferimento
- Monitoraggio accordo OIL

Nel secondo incontro, da tenersi di norma entro la fine del secondo semestre di ogni anno, verranno invece fornite informazioni relativamente all'andamento del Gruppo con lo scopo di monitorare in particolare dati e risultati di mercato rispetto agli obiettivi stabiliti.

L'Azienda nel corso del primo e secondo incontro di cui sopra consegnerà alle OO.SS. copia dei dati illustrati.

b) INFORMAZIONI A LIVELLO DI SINGOLA UNITA'

Si confermano gli appositi incontri per gestire la ricaduta dell'informativa a livello di ogni singola unità produttiva, con riferimento particolare a :

- 1) Programma e tipologia degli investimenti (dettaglio degli interventi ed eventuali significative ricadute sull'organizzazione del lavoro) (entro il mese di ottobre di ogni anno)
- 2) Dati aggregati sull'inquadramento professionale (entro il primo trimestre di ogni anno).

Ulteriori informazioni potranno riguardare:

- 1) Esternalizzazioni e decentramento produttivo ed eventuali loro ricadute sui livelli occupazionali
- 2) Portatori di handicap (informazione sulla percentuale di inserimento con riferimento alle leggi vigenti)

Si darà inoltre informazione, laddove previsto dalle leggi e dai contratti, su:

- Assunzioni (quantità e tipologia di contratti)

c) INFORMAZIONI AL LAVORATORE

Nell'ambito di quanto stabilito dalle normative legislative e contrattuali vigenti e di quanto previsto dalle prassi aziendali, l'Azienda fornirà al lavoratore le seguenti informazioni:

- **Assunzione**

1. Tipologia del contratto di lavoro
2. Inquadramento contrattuale
3. Mansione
4. Orario e sede di lavoro
5. Periodo di prova
6. Trattamento economico e normativo
7. Copia del Contratto collettivo nazionale di lavoro
8. Copia del documento informativo sulla sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro
9. Informazione sul trattamento dei dati personali
10. Modulistica di iscrizione a Cometa

- **Durante il rapporto di lavoro**

1. Variazione di inquadramento
2. Passaggi di categoria
3. Variazioni del superminimo individuale
4. Modifiche dell'orario di lavoro
5. Informazione sulla propria situazione di assenze per malattia e del relativo periodo di comporto (una volta all'anno) entro 20 giorni dalla richiesta del lavoratore
6. Comunicazione preventiva scritta sulla scadenza del periodo di comporto, che dovrà avvenire 10 giorni prima della scadenza medesima salvo casi di impossibilità tecnica.

Letto, confermato e sottoscritto.

GRUPPO CANDY

Coordinamento Gruppo Candy

Associazione degli Industriali
di Monza e della Brianza

FIM-CISL
FIOM-CGIL
UILM-UIL

Allegato n°1 – al Testo unico in materia di “Sistema di Informazioni”

Elenco dei capitoli in materia di “Sistema di informazioni” che si considerano superati ed annullati dal Verbale di Accordo del:

- 1) **Accordo di Gruppo Candy del 10.07.1981**
Capitolo 1 (Informazioni sulle politiche industriali del Gruppo Candy)
- 2) **Accordo Integrativo Gruppo Candy del 17.02.1986**
Capitolo 2 (Politiche Industriali)
- 3) **Verbale di Accordo del 10.10.1989**
Capitolo 2 (Politiche Industriali)
Capitolo 3 (Sistema di informazione)

- 4) **Verbale di Accordo del 25.01.1994**
Capitolo "Sistema informativo"
- 5) **Verbale di Accordo del 04.02.1998**
Capitolo "Sistema di informazioni"
- 6) **Verbale di Accordo del 04.07.2000**
- 7) **Verbale di Accordo del 22.05.2001**
punto "Sistema informativo" del Capitolo "Relazioni Industriali"
- 8) **Verbale di Accordo del 10.02.2003**
punto 2 "Sistema di informazione" del Capitolo "Relazioni Sindacali e Sistema di informazione"

Allegato n°2

Premio di Risultato Qualità Esterna

Ai fini del suddetto premio viene considerato, per ogni singolo sito produttivo, l'INDICE DI QUALITA' ESTERNA (IQE) così definito:

$$IQE = \frac{\text{N° interventi primo mese di garanzia + resi tecnici x 3}}{\text{Quantità consegnate nel periodo di riferimento}}$$

N° interventi primo mese di garanzia: si intende, prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi, il totale degli interventi in garanzia 1 anno effettuati nel primo mese di vita del prodotto.

Per "primo mese di vita del prodotto" si intende un mese a partire dalla data di acquisto del prodotto da parte del cliente finale.

Resi tecnici x 3: si intende, prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi, il totale dei prodotti ritornati dai clienti finali per motivi tecnici; detto totale viene moltiplicato convenzionalmente per tre al fine di rendere la quantità omogenea con gli interventi effettuati nel primo mese di garanzia.

Quantità consegnate nel periodo di riferimento: si intende, prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi, il totale dei prodotti consegnati nel suddetto periodo.

VALORE DI RIFERIMENTO PER L'IQE

Per l'indicatore di qualità esterna si assume come riferimento il valore medio del periodo Gennaio 2003 – Dicembre 2006 calcolato singolarmente per i siti produttivi di Brugherio e Santa Maria Hoè ed attribuendo al medesimo convenzionalmente valore 100 per tutto il periodo di vigenza del presente accordo.

Ai fini del calcolo del suddetto indice i mercati di riferimento considerati sono Italia, Regno Unito, Germania e Spagna.

Allegato n°3

Premio di Risultato Produttività

Ai fini del suddetto premio viene considerato, per ogni singolo sito produttivo, l'INDICE DI PRODUTTIVITA' (IP) così definito:

$$IP = \frac{\text{Totale ore recuperate}}{\text{Totale ore assegnate a budget}}$$

Totale ore recuperate: si intende, per ogni singolo anno solare di vigenza del presente accordo, il totale delle ore di recupero derivanti dalla riduzione del tempo ciclo espressa in centesimi di secondo (TC) moltiplicato per la quantità di macchine, a cui la riduzione di TC si riferisce, prevista a budget nell'anno solare di riferimento.

Si precisa che ai fini della determinazione del "Totale ore recuperate" si intendono le ore di recupero di produttività diretta relative alle seguenti voci:

- Riduzione dei tempi relativi alle fasi elementari di lavorazione non connessa ad interventi tecnici-produttivi ed organizzativi;
- Riduzione dei coefficienti di maggiorazione applicati ai TC;
- Ore recuperate mediante specifici accordi a livello di singolo sito produttivo.

Totale ore assegnate a budget: si intende, per ogni singolo anno solare di vigenza del presente accordo, il totale delle ore assegnate (sommatoria quantità macchine previste a budget nell'anno solare di riferimento moltiplicato per il tempo ciclo anno mix) per produrre le quantità di macchine previste a budget.

Allegato n°4

Premio di Risultato Efficienza

Ai fini del suddetto premio viene considerato, per ogni singolo sito produttivo, l'INDICE DI EFFICIENZA (IE) così definito:

$$IE = \frac{\text{Totale ore teoriche}}{\text{Totale produzione equivalente}}$$

Totale ore teoriche: si intende, per ogni singolo anno solare di vigenza del presente accordo, il totale delle ore derivanti dalla somma delle seguenti voci: assemblea retribuita, congedo matrimoniale, congedo parentale, infortuni, malattia, ore ordinarie lavorate, ore straordinarie lavorate, sciopero, permessi elettorali, permessi per studio, permessi sindacali, visite specialistiche.

Il totale delle suddette ore si intende depurato dalle ore di recupero di produttività diretta relative alle seguenti voci:

- Riduzione dei tempi relativi alle fasi elementari di lavorazione non connessa ad interventi tecnici-produttivi ed organizzativi;
- Riduzione dei coefficienti di maggiorazione applicati ai TC;
- Ore recuperate mediante specifici accordi a livello di singolo sito produttivo.

Totale produzione equivalente: si intende, per ogni singolo anno solare di vigenza del presente accordo, il totale delle macchine equivalenti prodotte per ogni singola unità produttiva.

Relativamente alla definizione di macchina equivalente si conferma quanto stabilito nell'Allegato n°3 al Verbale di Accordo 10.02.2003.

VALORE DI RIFERIMENTO PER L'IE

Per l'indicatore di efficienza si assume come riferimento, sia per lo stabilimento di Brugherio che per quello di Santa Maria Hoè, il valore medio dell'IPE di Gruppo (di cui al Verbale di Accordo 10.02.2003), calcolato relativamente al periodo Gennaio 2003 – Dicembre 2006, attribuendo al medesimo convenzionalmente valore 100 per tutto il periodo di vigenza del presente accordo.

Allegato n°5

Formule per la liquidazione del Premio di Risultato

Relativamente all'**INDICE DI PRODUTTIVITA' (IP)** ed all'**INDICE DI QUALITA' INTERNA (IQI)** la liquidazione del premio di risultato avverrà con la seguente formula:

Periodo di riferimento	Mese	Anno
Media ore fisse lavorate (1)	173	2076

(1)= il divisore 173 è quello contrattualmente previsto

Ore utili

----- x Importo premio
Media ore fisse lavorate mese o anno

Per ore utili si intende la somma delle seguenti ore:

- ore ordinarie lavorate
- ore ferie
- ore p.a.r.
- ore maternità obbligatoria
- ore infortunio
- ore ricovero ospedaliero
- ore day hospital
- ore permessi sindacali