

Dello, Venerdì 5 settembre 2008

TRA

La HAYES LEMMERZ S.r.l. rappresentata dai Signori Vincenzo De Ferrari e Roberto Ferrata

E

Le RSU dello stabilimento di Dello, nelle persone dei Signori Remo Basciano, Bruno Castellani, Giuliano Ronchi, Giuliano Stefanini, Davide Inverardi, Giuseppe Bernabè assistite per le OO.SS. Provinciali dai Signori Laura Valgiovio (FIM) e Oliviero Girelli (FIOM)

PREMESSO

che nel corso degli incontri l'Azienda ha fornito informazioni sulla situazione economica, produttiva, occupazionale e di mercato in cui si trova ad operare;
che nel passato triennio sono stati effettuati investimenti per circa 11 milioni di Euro in tecnologia, impianti, macchinari ed impianti al fine di mantenere la competitività dello stabilimento;

si conviene quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'efficacia e validità dei rapporti in essere convengono sull'affermazione che le nuove sfide aziendali devono essere supportate da un sistema di relazioni orientate al confronto su obiettivi aziendali nonché al perseguimento degli stessi, alla valorizzazione delle professionalità ed al costante miglioramento delle condizioni di lavoro.

2. PROSPETTIVE, ORGANICO

In considerazione di un'economia mondiale ed Europea in grosse difficoltà dipendenti in particolar modo dall'apprezzamento dell'Euro sul Dollaro, dal rischio recessione e dalla continua ascesa del greggio e delle altre materie prime ed in presenza di un mercato in cui l'Azienda opera è in costante evoluzione, non da ultimo la delocalizzazione e nuovi siti produttivi installati in paesi asiatici hanno portato l'offerta di prodotto ben al di là dell'effettiva richiesta da parte del mercato automobilistico.

Il Gruppo Hayes Lemmerz ha riconfermato il piano strategico sullo stabilimento di Dello al fine di renderlo più efficiente, ma a volumi produttivi ridotti rispetto agli scorsi anni.

La capacità produttiva si dovrebbe attestare tra 1.2 ed 1.5 milioni di cerchi/anno con una revisione della struttura organizzativa aziendale che porterebbe attestare l'organico a circa 300-350 dipendenti.

Gli investimenti dei prossimi anni saranno finalizzati all'automazione degli impianti e principalmente nella robotizzazione della fonderia, nella movimentazione dei cerchi all'interno dei reparti e tra i reparti e nel servizio agli impianti produttivi in automatico.

E' confermata la possibilità, a fronte di specifiche esigenze tecnico-organizzative, di mobilità interna dei dipendenti su tutti i reparti come da precedenti accordi tra RSU ed Azienda.

3. AMBIENTE E SICUREZZA

In relazione all'ambiente sicurezza, si ribadisce di fondamentale importanza l'impegno e il confronto tra Azienda, RSPP, RLS e RSU per il raggiungimento di un'azione preventiva a tutela della salute dei lavoratori dentro la fabbrica.

Nell'ottica di mantenere aggiornati lavoratori e sensibilizzarli sulle problematiche inerenti la sicurezza in azienda viene concordata, in aggiunta alle ore di assemblea già in essere, 1 ora annuale di incontro con i dipendenti informativa - formativa specifica per la sicurezza; detta riunione sarà condotta congiuntamente dagli RLS e dal RSPP.

E' confermata inoltre la tempestiva informazione alle RSU in merito all'installazione di nuovi impianti e/o modifica impianti esistenti.

L'azienda si rende inoltre disponibile a valutare con gli RLS proposte ed interventi volti a modificare le situazioni di microclima ritenute critiche.

4. C.A.E.

L'azienda è disposta ad iniziare la disamina delle modalità di istituzione e funzionamento del Comitato Aziendale Europeo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

5. FESTIVITA'

Il trattamento di festività attualmente riconosciuto agli operai in forza, dal 1 gennaio 2009, sarà esteso a tutti i dipendenti compresi i nuovi assunti.

6. ELEMENTO AZIENDALE

Con decorrenza dal 01/07/09, con le scadenze sotto riportate, verrà riconosciuto un elemento aziendale mensile lordo di € 30 a regime, che incide sugli istituti contrattuali e/o di legge, t.f.r. incluso.

Nella tabella sono definite le modalità d'erogazione del suddetto elemento aziendale:

1.07.2009	1.07.2010	1.07.2011
10 € (0.0578 €/h)	10 € (0.0578 €/h)	10 € (0.0578 €/h)

27

7. PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dal gennaio 2008, sull'analisi dei risultati ottenuti nel precedente quadriennio, cercando di ottimizzare l'impegno sia dei lavoratori sia dell'azienda, in sostituzione del precedente all'accordo, è stato istituito un nuovo Premio di Risultato (di seguito indicato per brevità come *P.d.R.*), collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali che con il presente accordo viene rinnovato ed aggiornato con nuovi parametri sotto specificati.

a) CRITERI GENERALI

Il presente P.d.R. ha lo scopo di ottenere una sempre maggiore partecipazione ed il coinvolgimento dei dipendenti al conseguimento dei risultati aziendali.

Lo stesso - coerente con i principi dalla contrattazione di secondo livello di cui al Protocollo Governo Industria Sindacati del 23/07/93 ed al vigente CCNL dell'Industria Metalmeccanica Privata - consiste in un'erogazione variabile connessa al conseguimento d'obiettivi concordati tra le parti, indicati nel punto successivo.

Destinatari del P.d.R. sono tutti i dipendenti Hayes Lemmerz in forza presso lo stabilimento di Dello.

b) IL MECCANISMO DEL PREMIO DI RISULTATO

Nel corso del quadriennio 2008/2012 riguardo al P.d.R. saranno assunti quali indicatori dell'andamento dell'impresa gli indici relativi a Produttività Pro-Capite Giornaliera, Produttività Pro-Capite Oraria, Scarto Totale, Rework, e PPM.

I – Formula Base

La formula base per il calcolo del P.d.R sarà la seguente:

$$P.d.R = P_{P1} + P_{P2} + P_{Q1} + P_{Q2} + P_{Q3}$$

Dove $\Rightarrow$

P_{P1} = Premio legato al valore dell'indice di Produttività Pro-Capite Giornaliera

P_{P2} = Premio legato al valore dell'indice di Produttività Pro-Capite Oraria

P_{Q1} = Premio legato alla Riduzione dello Scarto Totale

P_{Q2} = Premio legato alla Riduzione del Rework

P_{Q3} = Premio legato alla Riduzione dei PPM

II – Modalità di calcolo degli indici di riferimento

Gli indici sopra indicati sono quelli della colonna "Actual", sezione "Year to Date Statement" del prospetto "Production Report Dello Final" (allegato 1), hanno come periodo di riferimento l'anno solare interessato e sono nel dettaglio i seguenti:

- Produttività Pro-Capite Giornaliera (Daily Productivity x person.)

L'indice è calcolato sulla base della formula

RUOTE PRODOTTE / FORZA LAVORO / GIORNO MEDIO

Dove:

- *Ruote Prodotte* = numero di ruote giornalmente valorizzate con le dichiarazioni di produzione delle ruote lavorate (al netto degli scarti), moltiplicate per i coefficienti assegnati ai vari livelli di produzione (fonderia, smaterozzatura, lavorazioni meccaniche, verniciatura).
- *Forza lavoro* = numero dipendenti presenti in stabilimento
ovvero $\Rightarrow$ *totale dipendenti (con interinali ed escluso impiegati diretti ed indiretti) / giorno medio.*

- *Produttività Pro-Capite Giornaliera (Hourly Productivity Dir. + Ind.)*

L'indice è calcolato sulla base della formula

RUOTE PRODOTTE / ORE EFFETTIVAMENTE LAVORATE

Dove:

- *Ruote Prodotte* = numero di ruote giornalmente valorizzate con le dichiarazioni di produzione delle ruote lavorate (al netto degli scarti), moltiplicate per i coefficienti assegnati ai vari livelli di produzione (fonderia, smaterozzatura, lavorazioni meccaniche, verniciatura).
- *Ore effettivamente lavorate* = numero di ore lavorate da operai ed atipici presenti in stabilimento sia diretti che indiretti
ovvero $\Rightarrow$ *totale ore di presenza effettiva (con interinali ed escluso impiegati diretti ed indiretti).*

- *Scarto Totale (Total Scrap)*

L'indice, con valore percentuale, è calcolato sulla base della formula

TOTALE SCARTI RILEVATI / RUOTE FUSE LORDE

Dove:

- *Totale Scarti Rilevati* = somma degli scarti indicati nelle dichiarazioni di produzione di tutti i reparti.
- *Ruote Fuse Lorde* = totale delle ruote fuse in fonderia, come risultanti dalle relative dichiarazioni di produzione.

- *REWORK*

L'indice, con valore percentuale, viene calcolato sulla base della formula:

TOTALE RUOTE RILAVORATE / RUOTE FUSE LORDE

Dove:

- *Totale Ruote Rilavorate* = somma delle ruote rilavorate indicate nelle dichiarazioni di produzione di tutti i reparti.
- *Ruote Fuse Lorde* = totale delle ruote fuse in fonderia, come risultanti dalle relative dichiarazioni di produzione.

- *PPM OEM*

L'indice, con valore numerico, viene calcolato sulla base della formula:

RUOTE RESE PER DIFETTOSITA' DA CLIENTE OEM / RUOTE TOTALI VENDUTE AL CLIENTE (Dati riferiti allo stesso periodo).

III – Obiettivi e valori economici connessi

Nel periodo 2008/2012, al valore dell'indice "Produttività Pro-Capite Giornaliera", al conseguimento di un valore compreso tra 10 e 16 si erogheranno i seguenti importi annui lordi:

2F

[Handwritten signatures]

ANNO	CEDOLINO PAGA	EROGAZIONE P _{P1}
2008	GIUGNO	€1.018,58
	SETTEMBRE	€1.018,58
2009	GIUGNO	€ 1.018,58
	AGOSTO	€ 1.018,58
2010	GIUGNO	€ 1.018,58
	AGOSTO	€ 1.018,58
2011	GIUGNO	€ 1.018,58
	AGOSTO	€ 1.018,58

In merito agli indici "Incremento Produttività", "Scarti totali", "Rework" e "PPM", nel quadriennio, al raggiungimento dei valori-obiettivo fissati, saranno erogati i corrispondenti importi annui lordi calcolati con la formula sottostante per ogni singola voce e con riferimento alla tabella Obiettivi sottostante:

	PESO	OBIETTIVI MINIMI		VALORI OBIETTIVO	
		N1	€1	N2	€2
SCARTI TOTALI	20%	9,5%	130,00	7,3%	240,00
REWORK	15%	24,0%	97,00	17,0%	179,00
PRODUTTIVITA'	40%	2,70	260,00	3,40	480,00
PPM	25%	400	163,00	50	300,00
TOTALI	100%		650,00		1.200,00

$$\text{P.d.R.} = \frac{\text{€2}}{(\text{N2} - \text{N1})} \times (\text{Obiettivo raggiunto} - \text{N1})$$

c) MODALITÀ RETRIBUTIVE

Nel periodo di vigenza del presente accordo l'erogazione del P.d.R. sarà erogato con le seguenti modalità:

I. Quote di Premio P_{P1}

L'erogazione del Premio P_{P1} avverrà in due tranches, secondo quanto previsto dalla tabella sopra riportata, al valore dell'indice "Produttività Pro-Capite Giornaliera" compreso tra 10 e 16 nel periodo precedente le erogazioni (rispettivamente i primi cinque ed i primi otto mesi dell'anno di riferimento).

I. Quote di Premio P_{P2}, P_{Q1}, P_{Q2}, P_{Q3}

LA quota di premio relativa ai parametri P_{P2}, P_{Q1}, P_{Q2}, P_{Q3} sarà erogata tramite un acconto in due tranches, rispettivamente di € 325,00 a giugno e di € 325,00 ad agosto ed un saldo, effettuato nel mese di Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, tale accordo decorre dal 1.01.2009.

Nel regime transitorio, a partire dal 1.05.08 fino al 31.12.08, le parti concordano un unico acconto di € 433,00 da erogare nel mese di settembre 2008 e saldo a Marzo 2009 l'ulteriore differenza variabile.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

L'importo del P.d.R. sarà erogato al netto d'eventuali periodi d'assenza dal lavoro non retribuiti dall'Azienda (permessi non retribuiti, assenze ingiustificate, sospensioni, scioperi, aspettative varie ecc.).

Il saldo erogato nel mese di marzo verrà riconosciuto ai dipendenti in forza a tale data. Per i dimessi in corso d'anno, detto importo, sarà retribuito facendo riferimento ai risultati dell'anno precedente (erogati a marzo) e rapportato al periodo effettivamente lavorato nell'anno.

Per gli assunti nell'anno il premio P_P, come il Premio Aziendale, sarà erogato nella misura del 50% dei dodicesimi di competenza e conguagliato a fine anno.

Per i lavoratori a tempo parziale le quote di P.d.R. saranno proporzionate in base dell'orario di lavoro prestato.

Le parti si danno espressamente atto che gli importi del P.d.R. indicati nel presente accordo, sono stati quantificati forfetariamente e definiti onnicomprensivi di tutti gli effetti salariali diretti e/o indiretti, contrattuali e/o di legge, ivi compreso il T.F.R..

Le suddette erogazioni rientrano nel campo d'applicazione del particolare regime contributivo – previdenziale e fiscale disposto dalla normativa di legge emanata in attuazione del citato Protocollo Governo Industria Sindacati del 23/07/93 (Legge 247/2007 e DL 93/2008).

e) COMUNICAZIONI

L'Azienda consegnerà dietro richiesta delle RSU copia del prospetto "Production Report Dello Final".

Entro il mese di febbraio l'Azienda comunicherà alla R.S.U. ed esporrà successivamente negli spazi preposti, il valore finale degli indici e del corrispondente valore del P.d.R. relativamente all'anno precedente.

Si ricorda che i partecipanti alle riunioni aziendali sono tenuti a non divulgare le informazioni loro fornite con il vincolo della segretezza, e al rispetto del segreto industriale su dati o fatti di cui vengono a conoscenza nel corso delle stesse.

f) MODIFICHE E VARIAZIONI

A fronte di modifiche tecnico/impiantistiche, organizzative, di prodotto e/o d'andamenti di mercato con rilevante influenza sull'andamento economico aziendale e/o su singoli parametri ed obiettivi, le parti s'incontreranno per l'esame della situazione e per definire le eventuali modifiche degli elementi che compongono il P.d.R. come sopra definito.

g) PERIODO DI VIGENZA DEL PREMIO DI RISULTATO

Il presente P.d.R. ha decorrenza dal 1/05/2008 e con scadenza il 30/04/2012. Il presente accordo resterà comunque in vigore fino a sottoscrizione di un nuovo accordo.

Il presente accordo esaurisce ogni altra rivendicazione di carattere economico collettivo fino al 30/04/2012.



7. TRASFERTE

A tutti i lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori della sede aziendale verranno rimborsate le spese sostenute, entro i limiti delle fasce aziendali come da politiche interne, dietro presentazione della documentazione di spesa.

A tutti gli operai ed intermedi di qualsiasi livello ed agli impiegati fino al 4° livello verrà riconosciuta la retribuzione ordinaria al 100% per il tempo di viaggio e l'applicazione dello straordinario contrattuale, sempre al 100%. Per tempo viaggio si intende il tempo che trascorre dal momento in cui si lascia il luogo di partenza fino al momento in cui si raggiunge il luogo di arrivo. Alle categorie sopra citate verrà riconosciuta un'ulteriore indennità pari ad € 30 a viaggio per soggiorni fuori la sede dello stabilimento della durata superiore a 3 giorni.

8. ORGANIZZAZIONE DEI REPARTI

Le parti concordano quanto segue:

Fonderia

Sulle linee manuali è concordata sin d'ora una capacità produttiva massima di 322 cerchi/turno, considerato che ogni Operatore sovrintenda tre macchine di Bassa Pressione, ferme restando le pause già in vigore.

Le parti convengono che nel caso di miglioramenti tecnici e/o organizzativi che incidano sull'efficienza, si incontreranno per confrontarsi sulla possibilità di assegnare 4 macchine a bassa pressione per operatore.

Lavorazione Meccanica

Gli operatori alle macchine C.N.C. realizzeranno le produzioni risultanti dai rilievi dei tempi ciclo con le modalità già concordate. Laddove i tempi ciclo lo permettano, sui pezzi prodotti l'operatore oltre ai controlli in essere effettuerà la finitura dei fori di fissaggio e passaggio del platorello. Tale operazione avrà un periodo di apprendimento per gli operatori di 3 mesi.

L'azienda si impegna a predisporre i banchi di lavoro in accordo con le norme di sicurezza del lavoro preventivamente all'implementazione delle operazioni di cui sopra..

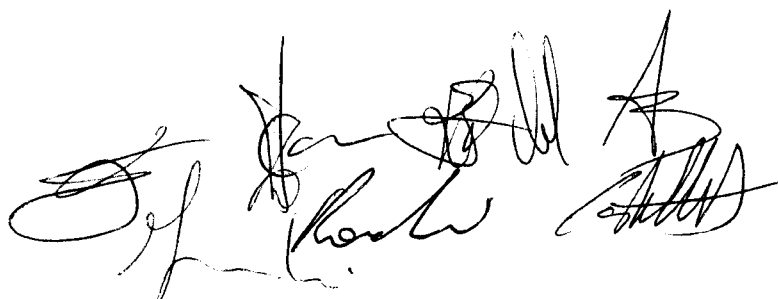
Prima Della Verniciatura (PDV)

In via sperimentale gli operatori del PDV saranno tenuti a rispettare le produzioni risultanti dai tempi ciclo calcolati in presenza di un rappresentante delle RSU sulle ruote prodotte. Gli operatori sono tenuti a segnalare al responsabile del reparto tutte le anomalie riscontrate durante l'attività di controllo e sbavaggio.

9. PROFESSIONALITA'

L'Azienda è interessata a promuovere lo sviluppo professionale del proprio personale utilizzando anche la mobilità interna. Agli Operatori del reparto PDV che svolgono il lavoro di finitura a mano dei cerchi e che avranno la capacità di lavorare autonomamente su una o più macchine C.N.C. del reparto di Lavorazione Meccanica, verrà riconosciuto il 4° livello dopo 6 mesi di attività nell'arco di 24 mesi in piena autonomia su dette macchine e dietro confronto tra RSU ed Azienda.

I lavoratori del PDV non coinvolti in questo percorso saranno oggetto di esamina tra RSU ed Azienda.



L'Azienda e le RSU entro i prossimi 12 mesi si confronteranno circa i criteri per innalzare la professionalità e conseguentemente i livelli del personale del reparto Collaudo Finale.

10. SUPERMINIMO AZIENDALE EX ACCORDO 28.11.1994

A far data dal presente accordo tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato o con contratti di apprendistato od inserimento, verrà riconosciuto il "Superminimo Aziendale".

11. PREGRESSO

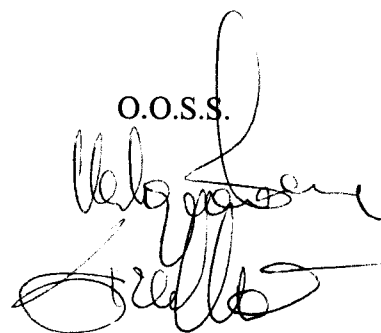
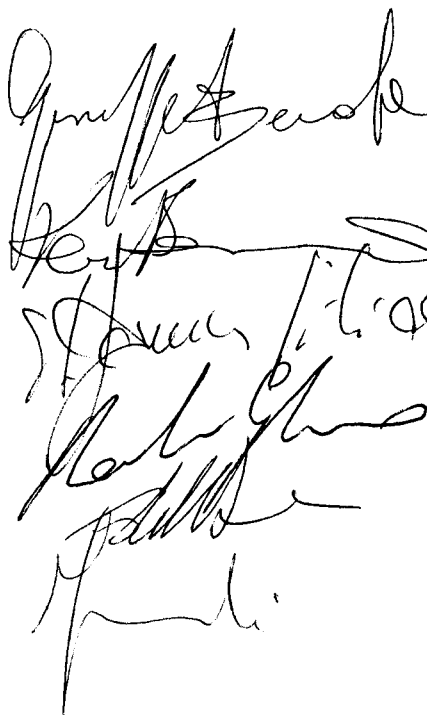
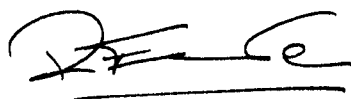
Le parti si danno atto che quanto non esplicitamente modificato o abrogato dal presente accordo o da accordi precedenti, resta in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto.

Hayes Lemmerz srl

R.S.U.

O.O.S.S.



Lavoratori della Hayes Lemmerz s.r.l.

REFERENDUM SULLA IPOTESI D'ACCORDO
CONTRATTO AZIENDALE QUADRIENNIO 2008-2012

Risultati del referendum effettuate in data 09 - 10/09/08:

AVENTI DIRITTO AL VOTO 408

VOTANTI	354	87%
VOTANTI A FAVORE	266	75%
VOTANTI CONTRARI	81	22%
VOTO BIANCHE	4	1%
VOTO NULLO	3	1%

Ringraziamo per la partecipazione alla votazione tutti i dipendenti.

Dello lì, 10/09/08

FIOM- CGIL FIM-CISL