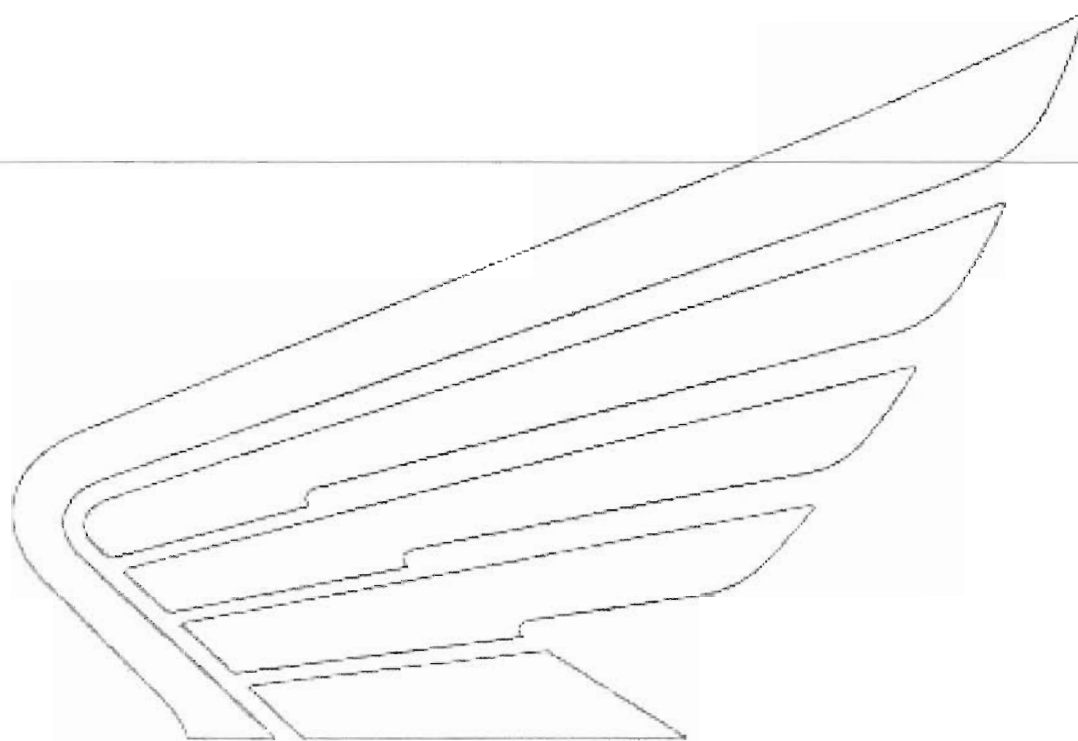


Honda Italia Industriale S.p.A



Contratto Integrativo

8 Giugno 2006

VERBALE DI ACCORDO

Addì 8 Giugno 2006 presso Confindustria Chieti fra:

- La Honda Italia Industriale S.p.A. rappresentata dai Sigg. Di Lorenzo, Rosa e Brasile, assistiti dal Sig. Citriniti funzionario della predetta Associazione;
- La RSU nelle persone dei Sigg. Nogarotto, De Camillis, Conicella, Giordano, Casciato e D'Amario;
- Le OO.SS. territoriali Fim, Fiom, Uilm nelle persone dei Sigg. Bologna, Di Rocco e Manzi;

si è stipulato il seguente accordo, premesso che Le parti hanno ampiamente discusso e definito le argomentazioni illustrate nei punti seguenti al fine di conseguire le migliori condizioni di competitività dello stabilimento di Atesa e di dare piena attuazione e valorizzazione alla contrattazione cosiddetta di secondo livello.

CONTESTO INDUSTRIALE

Il sistema economico locale in cui si trova ad operare lo stabilimento abruzzese si presenta complessivamente positivo a differenza di quello nazionale che non sempre è in grado di supportare al meglio le aziende impegnate nella competizione globale sempre più agguerrita.

Tra queste è sicuramente da annoverarsi la Honda Italia i cui prodotti si muovono in ambiti commerciali ad alta concorrenza. I motocicli, e in particolare gli scooter, si inseriscono in un contesto caratterizzato da una fortissima competitività per la presenza di molti costruttori del settore; il mercato di riferimento, a respiro europeo, ha raggiunto la piena maturità ormai da anni e nell'immediato futuro risentirà anche delle importazioni da mercati asiatici.

Per quanto riguarda i motori Power Equipment, la sfida è doppia sia per l'ingresso di prodotti orientali a prezzi estremamente bassi sia per la potenziale concorrenza statunitense che trae forza dall'apprezzamento dell'Euro sul Dollaro.

Le Parti confermano pertanto la reciproca volontà di mantenere la realtà produttiva di Atesa ad alti livelli di competitività rispetto sia ai competitors interni che esterni, prestando attenzione anche ai livelli occupazionali esistenti.

[Handwritten signatures and initials]

[Signature: Di Lorenzo]

[Signature: Rosa]

[Signature: Brasile]

[Signature: Citriniti]

[Signature: Nogarotto]

[Signature: De Camillis]

[Signature: Conicella]

[Signature: Giordano]

[Signature: Casciato]

[Signature: D'Amario]

[Signature: Bologna]

[Signature: Di Rocco]

[Signature: Manzi]

[Signature: Manzi]

Si danno altresì reciprocamente atto che l'obiettivo prefissato deve essere raggiunto attraverso:

- la soddisfazione del cliente
- il contenimento dei costi
- il raggiungimento di alti livelli di qualità
- l'ottimizzazione delle risorse
- gli investimenti per nuovi prodotti
- gli investimenti per innovazioni tecnologiche nello stabilimento
- l'apertura verso il territorio ed in generale verso tutti i soggetti che a vario titolo operano nel mondo della Honda Italia (fornitori, clienti, enti pubblici, comuni ecc.)
- la comparazione con gli altri stabilimenti Honda nel mondo

Le azioni e gli accordi sindacali, come già avvenuto con gli accordi del 18 Luglio 1996 e 27 Luglio 2001, tendono sempre al perseguimento di tali obiettivi così come i cardini della competitività dello stabilimento di Atessa sono ancora una volta impostati su un sistema che punti al miglior rapporto costi/benefici attraverso le logiche di una produzione snella, di una flessibilizzazione dei processi e di una migliore utilizzazione degli impianti e del fattore lavoro; in particolare quest'ultima è raggiunta anche attraverso processi di partecipazione congiunta sui risultati e sui miglioramenti da perseguire.

INFORMAZIONI

La Direzione, anche in riferimento al c.d. sistema di informazioni previsto dal CCNL, ha fornito alle OO. SS. ampia informativa sui risultati aziendali raggiunti nonché sul nono piano a medio termine in corso (82 Ki - 83 Ki - 84 Ki) che prevede il consolidamento della capacità produttiva del sito di Atessa sia riguardo al motociclo che al motore P/E.

Ha precisato che l'andamento dei risultati negli ultimi anni fiscali, dalla firma dell'ultimo accordo integrativo, è stato più che positivo registrando notevoli miglioramenti nell'ambito della produzione motocicli, da n. 111.000 unità (2001) a n. 170.200 unità (2005), ed in quello dei motori P/E, cresciuti da n. 305.000 unità (2001) a n. 520.957 unità (2005).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Brasile", "Antonio", and "Vittorio".]

La Direzione Aziendale ha, inoltre, evidenziato come la Honda Italia occupi la posizione di leader nel mercato italiano delle due ruote targate con una quota del 22,9 % e come il fatturato sia cresciuto da 639 milioni di euro (2001) a circa 750 milioni (2005).

Tali risultati sono stati ottenuti nonostante nell'ultimo quadriennio si siano verificati avvenimenti condizionanti quali l'abbandono del motore 2 tempi da parte della Casa Madre nel 2003 per motivi ecologici, che ha privato lo stabilimento della produzione dei motori di 50 cc, e la comparsa sul mercato italiano ed europeo di motori di primo impianto P/E, a prezzi decisamente inferiori, provenienti dai mercati dell'estremo oriente.

Riguardo al 9° ed al 10° piano a medio termine, la Direzione Aziendale ha illustrato i seguenti dati da budget:

	9° Piano a Medio Termine		10° Piano a Medio Termine	
	Marzo 2007 (83 Ki)	Marzo 2008 (84 Ki)	Marzo 2009 (85 Ki)	Marzo 2010 (86 Ki)
Motociclo	153.000	158.000	146.000*	135.000*
Motore P/E	690.000	600.000	600.000	600.000

* Il calcolo delle quantità è stato fatto tenendo conto solo dei modelli attualmente in produzione e di quelli già programmati come sviluppo.

L'informativa ha dato inoltre notizia dell'andamento occupazionale che, dalla sigla del precedente integrativo, ha avuto un trend positivo con circa 160 nuove assunzioni strutturali.

INVESTIMENTI

Premesso che i programmi di investimento (sia legati a nuovi impianti che a nuovi prodotti) sono comunque sottoposti al vaglio della Casa Madre, che valuta, sito per sito, le condizioni di redditività e di competitività, la Direzione Aziendale conferma la piena validità dei programmi già oggetto di informativa in sede di Confindustria in occasione dell'incontro del 27 Settembre 2005.

In particolare nel periodo 2005 - 2007 (dal 82° all'84° Ki) prevede un articolato piano di investimenti del valore complessivo di circa 68 milioni di Euro; nel periodo invece 2008 - 2009 (dall'85° all'87° Ki) sono programmati circa 60 milioni di Euro.

Di

Imb et
Beasile

Alcud
Castillo

Bor
Miguel
Vituro

3

- il miglioramento della viabilità/sicurezza interna ed esterna (parcheggi, pensiline bus, area ricovero mezzi pesanti ecc.)

La Direzione Aziendale ha ricordato, altresì, fra gli investimenti già realizzati ed in fase di ulteriore implementazione: l'avvio del Reparto Fonderia con un impianto di pressofusione all'avanguardia (HCDC – High Cycle Die Casting) nella realizzazione di cilindri per i motori P/E e la programmazione dell'installazione di una seconda macchina simile alla prima; la realizzazione di una linea automatica nel reparto Assemblaggio Motori P/E; l'impianto di VOC per l'abbattimento delle emissioni in atmosfera dei solventi esausti provenienti dagli impianti di verniciatura del ferro e della plastica.

Quest'ultimo, che utilizza tecnologia alla zeolite e RTO per abbattere i solventi, è il primo in Europa nell'ambito del settore 2 ruote e consente di rispettare ampiamente i limiti richiesti dalla normativa italiana che prevede attualmente un'emissione di 60 mmgr/N m³ e a partire da Gennaio 2007 un'ulteriore riduzione a 50 mmgr/N m³. L'Azienda, pur avendo la possibilità di adeguarsi entro Ottobre 2007, ha fissato la sua messa in marcia entro il limite temporale di Giugno 2006.

Sempre nell'ottica del rispetto ambientale la Direzione ha fatto presente di stare lavorando per ottenere la registrazione EMAS presso il Ministero dell'Ambiente. A tal fine sono state condotte le verifiche di convalida necessarie alla definizione della Dichiarazione Ambientale 2007. Tale registrazione costituisce un importante riconoscimento pubblico al Sistema di Gestione Ambientale aziendale ed alla politica perseguita nel settore dalla Honda.

A livello produttivo una menzione particolare è stata riservata alla prossima produzione del telaio in alluminio delle maxi moto, preceduta da una intensa attività di preparazione; infatti verrà realizzata all'interno sia la lavorazione meccanica che la saldatura e saranno fatti addestramenti specifici del personale sia presso la Casa Madre in Giappone che presso i fornitori di macchinari e impianti. Questo telaio, seguendo la stessa filosofia applicata sugli scooter (commonality), sarà esteso in breve tempo a tutti i modelli di motociclo.

Va sottolineata anche l'importanza dell'ampliamento della Sala Prove a seguito della realizzazione di banchi prova di ultima generazione adeguati a testare i modelli di grossa cilindrata che saranno immessi in produzione nei prossimi anni, consentendo al sito di Atessa sia l'esecuzione in loco di test importanti sui futuri progetti, che in passato venivano effettuati solo in Giappone, che la possibilità di candidarsi alla allocazione produttiva di un maggior numero di modelli rispetto ai tradizionali presenti.

Brasile

mb li
A
A
Bo
A
A
A

Va ancora sottolineata la vocazione dello stabilimento di Atesa che oltre ad essere il più importante in Europa sarà sempre più dedicato alla produzione di scooter e moto di alta cilindrata. Per via di questa diversificazione produttiva, considerando che entro il 2008 la maggior parte dei prodotti locali sarà provvista di impianto frenante ABS/CBS, saranno attivati dei banchi prova a fine linea di assemblaggio idonei a testare la funzionalità del suddetto impianto nei motoveicoli in uscita.

Si conferma anche l'avvenuto trasferimento del processo di verniciatura metalli, con l'avvio della realizzazione del nuovo impianto nelle immediate vicinanze di quello già esistente per la verniciatura della Plastica nell'area ex ACM.

Tale spostamento avviene nell'ottica del consolidamento della specializzazione delle aree produttive fra produzione moto e produzione motori P/E.

A fianco del suddetto impianto di verniciatura metalli è stato posizionato, con un investimento di considerevole importanza, un impianto di cataforesi delle parti metalliche del motociclo e scooter quali telai, serbatoi, cavalletti ecc...

Altresi nell'ambito della tradizionale attenzione che l'Azienda assegna alla formazione/addestramento dei lavoratori si conferma che ampie risorse sono e saranno destinate alla realizzazione di programmi tesi all'adeguamento ed allo sviluppo delle conoscenze e delle capacità per poter meglio fronteggiare le sfide tecnologiche.

NUOVE POLITICHE COMMERCIALI

Al fine di fronteggiare la concorrenza sempre più agguerrita, l'Azienda ha edotto le OO. SS. della necessità di porre in essere, nel prossimo futuro, politiche commerciali sempre più orientate al cliente, al fine di migliorare il suo grado di soddisfazione (Customer Satisfaction Index n° 1). In tale direzione si muovono le decisioni di dotare i propri prodotti di plus aggiuntivi in grado di calamitare l'attenzione dei consumatori, quali, ad esempio, i componenti fino ad ieri considerati accessori ma diventati nel tempo indispensabili per l'uso comune (il bauletto posteriore, il parabrezza, l'antifurto) oppure i servizi (il traino in caso di fermo stradale, le assicurazioni contro il furto o l'incendio, la courtesy bike). L'attuazione di tali politiche richiede un grosso sforzo da parte dei settori aziendali più vicini al mercato e l'esigenza di questi ultimi di operare a stretto contatto per migliorare le sinergie.

Handwritten notes on the left margin: "H", "Q", "raile", "mb", "u".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Galeno", "Bol D", and "Beyazino".

VISION 2010

L'Azienda ha rimarcato l'impegno della Casa Madre a sviluppare la propria attività a livello globale inseguendo nuovi sogni con la determinazione di realizzarli.

Grazie agli sforzi compiuti in tale direzione, ha stabilito un rapporto di fiducia con i clienti e le comunità locali ed internazionali con l'intento di consolidare la propria immagine e di perseguire così la vision che la guiderà fino all'anno 2010: diventare **“un'azienda che la comunità civile vorrà sempre l'esistenza”**.

A tal fine la Honda Italia, così come le sue consociate nel mondo, ha anche varato e reso operativo nel suo interno il “Codice di condotta” che rappresenta l'insieme di valori fondamentali che da sempre guidano le azioni dell'azienda Honda.

RELAZIONI SINDACALI

Le Parti si riconoscono come interlocutori stabili di un sistema consolidato di relazioni industriali caratterizzato da un metodo partecipativo e ribadiscono che solo con il coinvolgimento di tutti i lavoratori si potranno affrontare e vincere le sfide sopra indicate.

Quindi si evidenzia la necessità di proseguire ed implementare il sistema di relazioni industriali per affrontare e risolvere le problematiche che di volta in volta si presenteranno.

A tal fine saranno valutati concordemente mezzi e modalità di azione per l'agibilità sindacale anche nelle aree aziendali separate dallo stabilimento.

Le Parti riconfermano l'importanza dei momenti di informazione e di partecipazione conseguenti agli incontri annuali del Gruppo Europeo di Comunicazione e Consultazione della Honda Motor Europa (HECCG).

In detti incontri, di norma due volte l'anno (novembre e marzo), l'Headquarter illustra ai rappresentanti dei lavoratori Honda provenienti dalle singole realtà produttive/commerciali europee i dati consuntivi relativi al mercato mondiale e continentale nei segmenti commerciali di interesse (auto, moto, power equipment, logistica, ricambi) e fornisce esaustiva informazione sulle strategie che intende porre in atto nel futuro.

J

HE

Graville

mb U

Amor

Aut. 10

Nagornito

Galun

Bal. D.

7

L'HECCG è un momento di confronto con altre realtà europee ed è anche il luogo dove possono essere sollevate questioni di rilevanza anche industriale quali nuove tipologie di prodotto, allocazioni di impianti, nuovi modelli e nuove tecnologie.

Pertanto le Parti, in particolare la RSU e le Segreterie Provinciali delle OO.SS., richiamando altresì le precedenti intese intervenute, confermano la volontà e la necessità di garantire la partecipazione di un Rappresentante della RSU agli incontri promossi nell'ambito HECCG.

A seguito dell'evento HECCG sarà organizzato e presieduto dal rappresentante sindacale, alla presenza di quello aziendale allo stesso intervenuto, un apposito incontro della durata presumibile di 1 ora, con tutti i dipendenti al fine di diffondere al meglio le informazioni ottenute.

PROFESSIONALITA'

Facendo riferimento a quanto già convenuto in occasione dell'Accordo del 27 luglio 2001 le Parti confermano che in materia di inquadramento professionale i criteri guida sono sanciti dallo schema classificatorio del CCNL.

Le Parti comunque procederanno alla mappatura delle professionalità esistenti, specialistiche e non, e di quelle necessarie, al fine di intercettare i possibili spazi di crescita individuale in termini di specializzazione e/o di polifunzionalità e/o di nuovi profili professionali non perfettamente inquadrabili nelle declaratorie contrattuali.

Il confronto in materia dovrà essere avviato nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il 31 Luglio 2006.

INDENNITA' DI LAVORO NOTTURNO

Richiamando integralmente quanto convenuto nell'Accordo di luglio 2001 si conviene che, con decorrenza 01 Giugno 2006, la maggiorazione per lavoro notturno erogata per le ore dalle 06:00 alle 08:00 e per le ore dalle 20:00 alle 22:00 viene elevata al 27 %.

Pravile


INDOTTO

L'Azienda ha reso noto alle organizzazioni sindacali che attualmente il Consorzio CISI, nato nel 1992 per sviluppare congiuntamente attività sinergiche nell'indotto locale, è formato da 13 aziende che hanno raggiunto, con le forniture di primo equipaggiamento verso la Honda, un fatturato complessivo di 38 milioni di Euro. A partire dall'anno 2000 al nucleo originario si sono affiancate altre 10 aziende che, pur non facendo formalmente parte del citato consorzio, possono essere considerate membri *in pectore*. Queste hanno sviluppato un fatturato di 44 milioni di Euro che, sommato a quello del CISI ufficiale, costituisce circa il 40 % del fatturato Honda Italia in acquisti di componentistica.

Il numero di persone occupate nella filiera diretta (escludendo servizi, logistica ecc.) è circa 1600 unità. I dati sopraindicati sono riferiti a Dicembre 2005.

La Direzione Aziendale ha confermato alle OO. SS. la propria volontà di proseguire nella linea strategica di implementazione di un indotto locale a stretto contatto sinergico con la committente Honda, nel rispetto dei parametri fondamentali di **Q** (qualità) **C** (Costo) **D** (consegne) **M** (gestione) **E** (ambiente) **S** (sicurezza), ma ha anche evidenziato le difficoltà esistenti a perseguire tale politica a causa della forte presenza nel proprio business di componentistica altamente concorrenziale proveniente dalla Regione Asiatica.

Nel rispetto delle autonomie imprenditoriali delle aziende consorziate la Honda Italia promuoverà lo sviluppo di un sistema d'informazione sull'indotto favorendo, con cadenza almeno annuale, incontri fra OO. SS. e CISI (ufficiale ed allargato) su tematiche trasversali di interesse comune.

OCCUPAZIONE

Al fine di preservare le professionalità acquisite e di garantire una ragionevole prospettiva di re-impiego nel tempo ai lavoratori temporanei con maggiore anzianità, le Parti concordano di dare priorità al personale già occupato in Azienda in caso di future necessità occupazionali (sia a termine che a tempo indeterminato), fatte ovviamente salve le valutazioni individuali.

Handwritten mark resembling a large bracket or the letter 'J'.

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

All'uopo l'Azienda costituirà al proprio interno un bacino, che comprenderà i lavoratori che negli ultimi anni abbiano prestato attività lavorativa a vario titolo presso lo Stabilimento di Atesa e dal quale l'Azienda attingerà per soddisfare le suddette future esigenze occupazionali.

In considerazione dei programmi produttivi futuri si conviene inoltre che, salvo eventi imprevisi ed imprevedibili, entro la vigenza quadriennale del presente contratto, saranno assunte a tempo indeterminato presumibilmente 130 unità di cui n. 40 nel tempo tecnico necessario dopo la stipula del presente verbale di accordo e nel rispetto di quanto sopra previsto.

Confermata altresì l'intenzione di riservare sempre particolare attenzione alle fasce di lavoratori cosiddette deboli, le Parti convengono, in risposta alle istanze provenienti dal territorio, che evidenziano la necessità di istituire nuovi strumenti occupazionali, di promuovere il più possibile, in occasione degli incrementi produttivi collegati alla stagionalità del motociclo (normalmente nel periodo da Gennaio a Luglio), l'occupazione delle sopra citate categorie c.d. deboli (donne, ultraquarantenni). Anche per questa tipologia di assunzioni l'Azienda istituirà un bacino di lavoratrici/lavoratori "stagionali" (circa n. 80 unità) confermando che per la sua composizione sarà data precedenza a chi è già impiegato in Azienda e che per proprie valutazioni e/o interesse si dichiarasse disponibile. I lavoratori/lavoratrici inseriti in tale bacino saranno assunti con contratto a termine prevedibilmente nel mese di Gennaio di ogni anno con scadenza prevedibile nel mese di luglio. Tali contratti a termine, per espressa volontà delle Parti, non rientrano nel computo dei limiti numerici presenti o futuri stabiliti dalla contrattazione collettiva e/o dalle leggi, se derogabili, considerando se necessario la presente pattuizione deroga concordata ai suddetti limiti.

Li

FLESSIBILITA'

Le Parti, per mantenere e migliorare la competitività in un mercato come quello dei motocicli, fortemente caratterizzato dalla stagionalità dei prodotti e dalla instabilità della domanda, concordano che è necessario ricercare soluzioni finalizzate a raggiungere il migliore utilizzo degli impianti.

In considerazione altresì dei significativi programmi industriali illustrati dall'Azienda e caratterizzati da un processo di crescita e consolidamento diretto a rafforzare le basi costitutive del sito produttivo di Atesa, le Parti convengono di operare contestualmente sull'ottimizzazione dell'organico e degli impianti.

Carla

Pertanto, per la vigenza della presente contrattazione di II livello ed a fronte della variabilità dei programmi produttivi annuali, le Parti concordano di procedere come segue:

1. La Direzione Aziendale annualmente, preferibilmente nei mesi di ottobre/novembre, informerà la RSU sui programmi produttivi del successivo anno fiscale, con particolare attenzione ai periodi di maggior intensità;
2. In riferimento alle attuali previsioni del CCNL in materia di orario plurisettimanale, nei periodi di maggiore intensità l'Azienda attiverà, previa informazione alla RSU, prestazioni lavorative sul primo turno del sabato, in regime di riposo compensativo in altro periodo produttivo dell'anno, con riconoscimento della maggiorazione contrattuale del 15%. Le modalità di recupero saranno attuate previa concertazione con la RSU.

Sarà altresì riconosciuto, al personale interessato da tali prestazioni, un gettone di presenza pari ad Euro 15,00 lordi ed omnicomprensivi, avendo considerato nella sua quantificazione l'incidenza di e su tutti gli istituti contrattuali correnti e/o differiti. Il gettone sarà erogato a fronte di una presenza sul turno di almeno 6 ore. Le prestazioni lavorative svolte di sabato, in applicazione del precedente punto, non potranno essere superiori a 64 ore individuali su base annua.

VARIE

MENSA - Le Parti convengono di dare effettivo seguito a quanto già convenuto in occasione della precedente contrattazione in materia di mensa con la definizione di un apposito organismo paritetico composto da massimo tre elementi per parte che esamini le varie problematiche della stessa. La componente di parte sindacale verrà nominata dalle OO.SS. territoriali firmatarie il presente accordo nell'ambito della RSU.

CRAL - Le Parti ribadiscono l'intenzione di una effettiva realizzazione del CRAL con compiti culturali, ricreativi e sportivi.

PAR - Le Parti concordano la possibilità per i lavoratori di fruire una quota dei PAR maturati a gruppi di 2 ore. Tale facoltà potrà essere esercitata fino ad un massimo di 12 ore nel corso dell'anno.

PREMIO FERIALE

Le Parti convengono di elevare gli attuali importi del Premio Feriele come segue:

Euro 150,00 a partire da Luglio 2006;

Euro 50,00 a partire da Luglio 2009

per un aumento complessivo a regime di Euro 200.00. I nuovi importi del Premio Feriele sono meglio specificati nell'Allegato n. 1.

IL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE ED INCENTIVAZIONE

Le Parti concordano sulla validità e sulla attualità del sistema partecipazione – incentivazione previsto dai precedenti accordi ritenendo di poter confermare gli indicatori di cui all'ultimo accordo del 2001 ma definendo una diversa formula per l'indicatore della Qualità 1.

Il premio di partecipazione sarà composto ed articolato come di seguito indicato tenendo conto dei risultati futuri aziendali.

a) Premio di Risultato

In conformità a quanto previsto dal vigente CCNL le Parti hanno deciso di confrontarsi sul "Premio di Risultato", dandosi reciprocamente atto che hanno tenuto conto, nella definizione del nuovo valore annuale, di tutto quanto oggetto del presente accordo.

Le Parti ribadiscono la necessità di mantenere un "Premio di Risultato" (PdR) mirato a valorizzare l'apporto fornito dalle risorse umane agli obiettivi Aziendali e che, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 23.07.1993, sia:

- Non determinabile a priori nel suo ammontare;
- Legato all'andamento economico dell'Azienda ed al miglioramento della qualità dei suoi prodotti e del suo processo industriale;

- Premiante rispetto all'impegno profuso dalle risorse umane;
- Misurato da indicatori che siano chiari, leggibili, verificabili e raggiungibili.

b) Parametri

Sono stati attentamente riesaminati i parametri oggettivi posti a fondamento del Premio di Risultato istituito con l'accordo del 18 Luglio 1996 e ripresi nel successivo accordo del 27 Luglio 2001, e sono stati valutati alla luce della loro incidenza sulla competitività dei prodotti e sui risultati economici aziendali. Facendo tesoro dell'esperienza maturata in questi otto anni di vigenza in Honda Italia dell'istituto economico del Premio di Risultato, le Parti hanno concordato di modificare il peso e la formula posta alla base del parametro Qualità 1, legando quest'ultima agli scarti di lavorazione realizzati dai reparti produttivi e rendendola più vicina alla realtà dello Stabilimento.

Alla luce di quanto sopra il Premio annuale di Risultato si baserà sui seguenti parametri oggettivi:

1. Indicatore di Redditività (**R**eturn **O**n **S**ales);
2. Indicatore di Efficienza;
3. Indicatore di Qualità 1 (Valore economico degli scarti di lavorazione dei prodotti);
4. Indicatore di Qualità 2 (Straight Pass Ratio).

I parametri concorreranno alla determinazione del Premio di Risultato nella seguente misura:

- | | |
|------------------------------|------|
| • Indicatore di redditività | 20 % |
| • Indicatore di Efficienza | 30 % |
| • Indicatore della Qualità 1 | 20 % |
| • Indicatore della Qualità 2 | 30 % |

e saranno misurati con un sistema che terrà conto del loro andamento annuale all'interno della Azienda.

Il valore finale di ciascun parametro sarà pertanto la risultante delle seguenti formule:

1) Indicatore di redditività

$$Ir = R.O.S. = \frac{\text{Margine Operativo Lordo}}{\text{Fatturato HII (ricavi)}} \times 100$$

L'indicatore di redditività sarà imperniato sul Return On Sales che risulterà dal rapporto tra il Margine Operativo Lordo e il Fatturato HII (ricavi) desunti dal Bilancio certificato della Honda Italia Industriale S.p.A.

Il Margine Operativo Lordo si ricava dalla differenza algebrica tra i ricavi e la somma delle seguenti voci di costo:

acquisti di materie prime e semilavorati; variazione +/- delle rimanenze (materie prime, semilavorati e prodotti finiti); spese generali ed oneri diversi; costi del personale.

2) Indicatore di Efficienza

$$Ie = \frac{\text{Minuti lavorati}}{\text{Produzione a tempo standard}}$$

Dove:

a) "Produzione a tempo standard" è il numero complessivo di minuti previsti a tempo standard per realizzare la produzione.

b) "Minuti lavorati" è il numero complessivo di minuti impiegati dai reparti diretti per realizzare la produzione.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large vertical bracket and the word "reale" written vertically.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Bal" and "D".

3) Indicatore della Qualità 1

$$Iq1 = \frac{\text{Scarti di lavorazione}}{\text{Costo prodotti finiti}} \times 100$$

Dove:

- a) "Scarti di lavorazione" è il valore economico degli scarti di lavorazione prodotti dai reparti Saldatura, Verniciatura, Lavorazioni, Assemblaggio Telai e Assemblaggio Motori.
- b) il "costo dei prodotti finiti" è il valore complessivo dei motocicli/scooter prodotti dallo stabilimento di Atessa.

4) Indicatore della Qualità 2

$$Iq2 = \frac{\text{Moto Ok Controllo Finale + Moto NG per difetti imputabili fattori esterni/carenza pezzi}}{\text{Moto prodotte}} \times 100$$

Dove:

- a) "Moto OK Controllo Finale" è la somma delle moto dichiarate OK dal Controllo Finale;
- b) "Moto NG per difetti imputabili a fattori esterni/carenza pezzi" è la somma delle moto dichiarate No Good per difetti imputabili a fornitori oppure a carenza pezzi;
- c) "Moto prodotte" è il numero finale di moto prodotte.

Gli obiettivi relativi ai parametri sub 1), 2), 3) e 4) sono riportati nell'allegato n. 1 e la loro misurazione avrà inizio nell'anno fiscale corrente (83 Ki).

Handwritten signatures and initials:
Molt
Boris
Stup
Bal J
Chironi
Pulcinella
A
A

c) Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato sarà calcolato con riferimento ai singoli anni fiscali della Honda Italia, denominati "Ki", che avranno inizio il 1 Aprile di ogni anno e termine il 31 Marzo dell'anno successivo.

Il Premio di Risultato sarà riconosciuto annualmente solo al raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascun parametro (vedi Allegato n. 2) ed individualmente in funzione della presenza nell'anno di maturazione, con un meccanismo di bonus/malus.

Tale meccanismo si estrinsecherà attraverso l'erogazione di un acconto, non abbattibile, nel mese di Marzo dell'importo annuale concordato pari a:

- personale a tempo indeterminato acconto di Euro 400,00
- personale a tempo determinato acconto di Euro 120,00

Il saldo dell'importo individuale effettivamente maturato, sarà erogato nel mese di Settembre in dodicesimi, in funzione della effettiva durata del rapporto di lavoro, detratto l'acconto erogato.

Le Parti convengono inoltre che il PdR sarà corrisposto al solo personale dipendente in forza sia alle date di erogazione che nel periodo di riferimento (Ki) e sarà riconosciuto in caso di assunzione in corso di anno in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro effettivi prestati in azienda nel periodo di riferimento (1 Aprile/31 Marzo di ciascun anno).

Le Parti concordano che il Premio di Risultato avrà i valori economici complessivi (acconto + saldo) come da successiva tabella:

Parametri	Peso	Settembre 2007	Settembre 2008	Settembre 2009	Settembre 2010	
Redditività	20 %	260,00	270,00	280,00	290,00	
Efficienza	30 %	390,00	405,00	420,00	435,00	
Qualità 1	20 %	260,00	270,00	280,00	290,00	
Qualità 2	30 %	390,00	405,00	420,00	435,00	
Totale		1300,00	1350,00	1400,00	1450,00	5500,00

Handwritten mark resembling a large 'L' or '7'.

Handwritten signature 'Bianchi'.

Handwritten signature 'M. U.' and another signature.

Handwritten signature 'A. U.' and another signature.

Handwritten signature 'B. O.' and another signature.

Handwritten signature 'F. A.' and another signature.

Il PdR sarà ad ogni effetto di competenza dell'esercizio di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Nel caso di part-time la misura del Premio sarà proporzionale all'orario singolarmente prestato.

Il presente Premio di Risultato ha le caratteristiche per l'ammissione alla decontribuzione ai sensi delle vigenti norme di legge.

Le Parti si danno atto che il Premio di Risultato della Honda Italia Industriale S.p.A., per propria funzione e natura, trova disciplina nella maturazione, nella spettanza e nella erogazione nel presente accordo e nell'art.9 Disc. Generale - Sezione III - del vigente CCNL del settore metalmeccanico.

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire l'ammontare del Premio (e le conseguenti erogazioni annuali), complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza, avendole già considerate in fase di quantificazione degli importi economici.

Pertanto detto Premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, tranne che sul trattamento di fine rapporto.

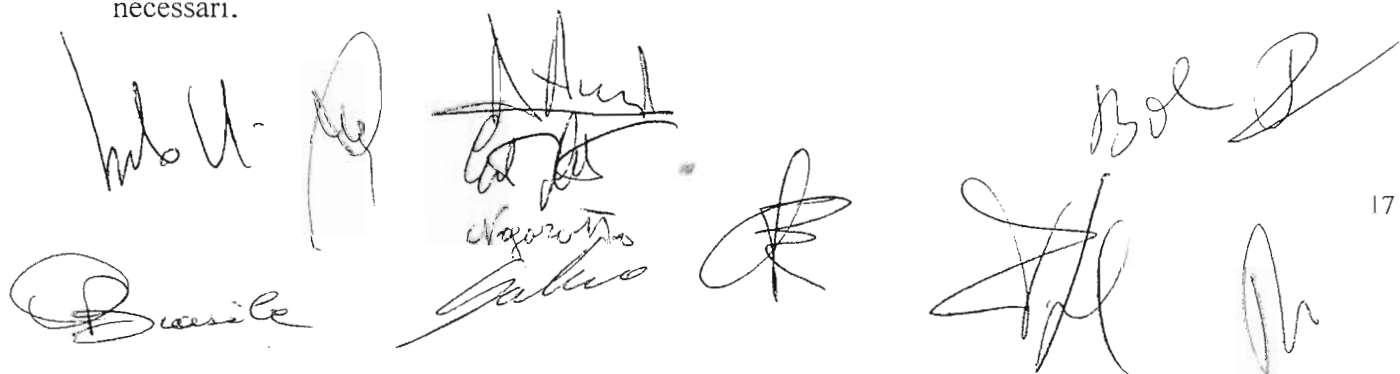
Le Parti concordano altresì che, fatti salvi diversi accordi, né gli indicatori né i collegati economici costituiranno base per il successivo accordo di rinnovo del PdR.

Concordano, inoltre, che fino al raggiungimento del successivo accordo di rinnovo gli indicatori e le conseguenti ricadute salariali si intendono prorogate di anno in anno salvo disdetta di una delle parti da effettuarsi entro il 31 Dicembre di ciascun anno e comunque non prima del Dicembre 2009.

d) Verifica andamento indicatori

Le Parti ritengono opportuno procedere trimestralmente, o in casi particolari su richiesta di una delle Parti, ad una verifica sull'andamento dei parametri prescelti, sulle conseguenti ricadute salariali e sugli opportuni interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Qualora vi dovessero essere in futuro interventi tecnici e/o organizzativi e/o variazioni riguardanti il mix produttivo, così da alterare in modo significativo l'andamento dei parametri qui assunti a base del Premio di Risultato, la Direzione Aziendale e la RSU si incontreranno, su richiesta di una delle Parti, per verificare la possibilità di applicazione di correttivi che si rendessero eventualmente necessari.



PREMIO DI ASSIDUITA'

Tenuto conto che obiettivo congiunto è posizionare il dato dell'assenteismo di stabilimento su valori competitivi e quindi entro il valore del 2,5 %, l'Azienda ha proposto e le Parti hanno convenuto di istituire a titolo sperimentale un Premio di Assiduità annuale come specificato nell'Allegato n. 3.

DURATA DELL'ACCORDO ED UNA TANTUM

In conformità a quanto previsto nel vigente CCNL Metalmeccanici il presente accordo avrà vigore fino al 31/03/2010.

Per il periodo di vacatio intercorso tra la scadenza del precedente contratto integrativo e la decorrenza del presente accordo (periodo 01/04/2005 - 31/03/2006), le Parti, misurati gli indicatori in essere, hanno valutato che l'erogazione conseguente è pari ad 1200,00 comprendente anche l'importo già versato nel mese di Marzo 2006 a titolo di acconto PdR.

Pertanto nel mese di Settembre 2006 sarà corrisposto l'importo di Euro 995,04.

Letto, confermato e sottoscritto

A collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'G.L.', 'Fasisti', 'Bor', 'Brasile', and 'R'. Others are more stylized or partially obscured. There are also some faint, illegible marks and scribbles.

PREMIO FERIALE

DA LUGLIO 2006

LIVELLO	INCREMENTO	NUOVO IMPORTO
7/7Q	150,00	1364,76
6	150,00	1313,04
5S	150,00	1266,60
5	150,00	1236,12
4	150,00	1195,32
3	150,00	1173,12
2	150,00	1144,20

DA LUGLIO 2009

LIVELLO	INCREMENTO	NUOVO IMPORTO
7/7Q	50,00	1414,76
6	50,00	1363,04
5S	50,00	1316,60
5	50,00	1286,12
4	50,00	1245,32
3	50,00	1223,12
2	50,00	1194,20









I lavoratori trasformati o assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno fiscale di riferimento, parteciperanno alla determinazione dell'ammontare complessivo del Premio di Assiduità ed alla sua erogazione, nell'anno fiscale successivo.

Il presente Premio di Assiduità è sottoposto ad un periodo sperimentale di 2 anni che durerà fino al 31 Marzo 2008, superato il quale decadrà salvo diverso accordo tra le Parti.

h. J. t.

mb u

~~Handwritten signature~~
Handwritten signature

Choyarov
Handwritten signature

Bol P

Besile

Handwritten signature

Handwritten signature

PREMIO DI ASSIDUITA'

Il Premio di Assiduità annuale avrà un valore massimo complessivo ottenuto moltiplicando Euro 200,00 lordi per il numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 31 Marzo e sarà erogato nel mese di Settembre, ai lavoratori a tempo indeterminato, con le seguenti modalità:

1) In caso di raggiungimento dell'obiettivo aziendale di assenteismo (valore pari od inferiore al 2,5 %) il monte premio risultante dal calcolo di cui sopra sarà così distribuito:

a) a ciascun lavoratore Honda in forza alla data di cui sopra (31 Marzo) che nel periodo dal 1 Aprile al 31 Marzo non superi 40 ore di assenza per malattia sarà riconosciuto l'importo lordo di Euro 200,00;

b) la cifra residua derivante dalla differenza fra l'importo complessivo del Premio di Assiduità e quanto è invece effettivamente erogato in base al criterio di cui al punto a), sarà divisa tra tutti i lavoratori Honda che avranno riportato in assoluto 0 (zero) assenze per malattia nel periodo di riferimento (1 Aprile – 31 marzo);

2) In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo aziendale di assenteismo (valore superiore al 2,5%) saranno invece riconosciuti:

a) ai lavoratori con 0 assenze per malattia l'importo individuale lordo di Euro 300,00;

b) ai lavoratori Honda con assenze per malattia entro le 40 ore/anno, l'importo lordo individuale di Euro 100,00.

Nel calcolo delle assenze per malattia, utili alla corresponsione del Premio di Assiduità, non vengono considerati i ricoveri in ospedale nonché il primo certificato medico conseguente alla prognosi consigliata al momento delle dimissioni dalla struttura sanitaria.

Handwritten signatures and initials:
A large vertical signature on the left side of the page.
Below the text, there are several handwritten signatures and initials, including one that appears to say "Bresciana" and another that says "Coyarino".

Obiettivo 84 Ki

Incidenza compresa tra 87 % e 89 %
Incidenza pari o superiore 90 %

80% della quota di riferimento
100% della quota di riferimento

Obiettivo 85 Ki

Incidenza compresa tra 88 % e 90 %
Incidenza pari o superiore 91 %

80% della quota di riferimento
100% della quota di riferimento

Obiettivo 86 Ki

Incidenza compresa tra 89 % e 91 %
Incidenza pari o superiore 92%

80% della quota di riferimento
100% della quota di riferimento

Brasile

Bol D

11-11

mb u

R

Audi
G. L. S.

che parte
G. L. S.
R

JH

m

3) QUALITA' 1

Obiettivo generale : Contenimento dell'incidenza percentuale degli scarti di lavorazione sul valore dei prodotti finiti di stabilimento

Obiettivo 83 Ki

Incidenza compresa tra 0,083 % e 0,081 % 80% della quota di riferimento
Incidenza pari o inferiore 0,080 % 100% della quota di riferimento

Obiettivo 84 Ki

Incidenza compresa tra 0,080 % e 0,078 % 80% della quota di riferimento
Incidenza pari o superiore 0,077 % 100% della quota di riferimento

Obiettivo 85 Ki

Incidenza compresa tra 0,077 % e 0,076 % 80% della quota di riferimento
Incidenza pari o superiore 0,075 % 100% della quota di riferimento

Obiettivo 86 Ki

Incidenza compresa tra 0,075 % e 0,074 % 80% della quota di riferimento
Incidenza pari o superiore 0,073 % 100% della quota di riferimento

Handwritten signature

4) QUALITA' 2

Obiettivo generale : Aumento della percentuale di moto deliberate dal Controllo Finale sul totale delle moto assemblate sulla Linea Telai

Obiettivo 83 Ki

Incidenza compresa tra 86 % e 88 % 80% della quota di riferimento
Incidenza pari o superiore 89 % 100% della quota di riferimento

Handwritten signatures and initials: Brasile, MB U, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

