

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 09 maggio 2012 in Forlì si sono incontrati la CELLI S.p.a. rappresentata dall'Ing. Paolo Celli, dal Dott. Andrea Magni e Rag. Daniele Prati assistiti da Unindustria Forlì-Cesena nella persona del Vicedirettore Enzo Poggi

e

l' Organizzazione Sindacale FIOM-CGIL del Territorio di Forlì rappresentata da Michele Bulgarelli in assistenza della RSU aziendale nelle persone di Mirko Biondi e Roberto Tassi.

Premesso

- che le parti hanno nel corso delle precedenti riunioni preso atto delle mutate condizioni di mercato, in cui l'azienda si trova a competere, caratterizzato da estrema variabilità e instabilità in un contesto ancora ampiamente recessivo;
- che l'azienda ha in fase di attuazione un piano industriale e finanziario definito e rigoroso che prevede parametri oggettivi ai quali organizzazione del lavoro e costi di produzione devono inevitabilmente attenersi;
- che le parti, nel ribadire scopi e validità della contrattazione di 2° livello, considerata la fase sopra delineata che richiede un attento monitoraggio delle criticità e dei fattori della competitività aziendale, convengono sulle modalità di seguito definite:

Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato in misura variabile sulla base degli indicatori definiti: "margine industriale", "risultato operativo (EBIT)" e "produttività". In specifico, limitatamente all'anno 2012, il Premio di Risultato verrà calcolato solo su 2 indicatori "margine industriale" e "risultato operativo" ed avrà un valore economico massimo di riferimento pari a Euro 1.350,00 lordi.

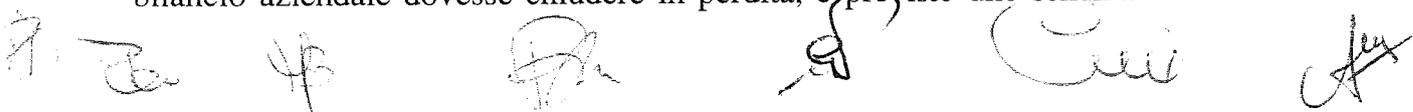
Nel corso del 2012 verrà effettuato uno specifico lavoro di rilevazione e sperimentazione dei tempi assegnati di produzione (sistema TRAX) al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro e costruire una base di calcolo dell'efficienza dei reparti produttivi utile a definire l'indicatore "produttività" per il Premio di Risultato che dovrà essere concordato tra le Parti entro il 31/12/2012, fermo restando quanto indicato all'allegato 1.

Per l'anno 2013 pertanto il Premio di Risultato sarà erogato sulla base di tutti gli indicatori previsti dal presente accordo ("margine industriale", "risultato operativo" e "produttività") ed avrà un valore economico massimo di riferimento pari a Euro 1.600,00 lordi.

Analogamente si procederà per gli anni 2014 e 2015 sia per quanto riguarda gli indicatori che per quanto riguarda il valore economico massimo di riferimento.

E' previsto annualmente l'anticipo del Premio di Risultato pari a Euro 800,00 lordi da corrispondersi in 2 tranches del valore di Euro 400,00 ciascuna, con le retribuzioni afferenti i mesi di giugno e di ottobre. Il saldo del premio verrà corrisposto con la retribuzione afferente il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento del Premio di Risultato.

Qualora, contrariamente a quanto stabilito dal piano industriale e finanziario delle società, il bilancio aziendale dovesse chiudere in perdita, è previsto uno schema di decurtazione del



Premio di Risultato come riportato in Allegato 1 del presente accordo che ne costituisce parte integrante.

Le Parti confermano, in termini di indirizzo per le future negoziazioni di 2° livello quanto pattuito al punto 10) del precedente accordo 16/06/2006.

Orario di lavoro

Le Parti, nel riconfermare validità ed efficacia dello strumento della flessibilità oraria (orario plurisettimanale) per i reparti produttivi come applicato in azienda, convengono sull'opportunità di concentrare la fruizione dei riposi compensativi, con modalità tali da consentire, nel periodo di norma individuato nei mesi di luglio, agosto e settembre, l'effettuazione, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, di un orario ridotto settimanale.

In assenza di ricorso alla flessibilità oraria, l'orario ridotto "estivo" sarà effettuato mediante fruizione di P.A.R. o ferie collettive.

L'esatta programmazione del periodo di applicazione dell'orario ridotto di cui sopra nonché eventuali modifiche della distribuzione giornaliera e settimanale dello stesso, saranno oggetto, per ciascuno degli anni di validità del presente accordo, di apposito esame congiunto tra Direzione e R.S.U. in occasione della definizione del calendario annuo.

Le Parti concordano che il sabato, nel periodo di orario ridotto "estivo", è considerato a tutti gli effetti giornata lavorativa, pertanto i permessi individuali saranno concessi secondo le modalità previste dal CCNL, privilegiando il criterio della rotazione tra i lavoratori interessati.

Le Parti effettueranno, di norma mensilmente, il monitoraggio sull'andamento dell'assenteismo nelle giornate lavorative di sabato, impegnandosi ad adottare idonee misure correttive rispetto a fenomeni anomali che si dovessero verificare.

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1/01/2012 e avrà durata fino al 31/12/2015.

Armonizzazione

Le Parti concordano di effettuare, nel corso di validità del presente accordo, una ricognizione degli istituti contrattuali aziendali previgenti al fine di pervenire alla stesura di un accordo di armonizzazione della contrattazione di 2° livello della CELLI SPA. Nelle more di definizione di tale accordo, resteranno in vigore gli accordi precedenti, non espressamente modificati dal presente verbale, ove applicabili.

Letto, approvato e sottoscritto.

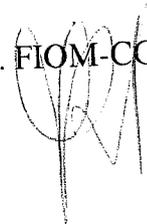
p. CELLI S.P.A.



p. R.S.U.



p. FIOM-CGIL



Allegato 1

- Se l'azienda è in perdita deve esserci un meccanismo di recupero a livello economico rispetto al P.D.R. e questo deve riguardare anche la parte anticipata.
- Si fissano due livelli di perdita netta, calcolata includendo sempre l'impatto del P.d.R. sul conto economico al momento della chiusura preventiva di bilancio d'esercizio:
 - ⇒ Perdite fino a - 100.000 €
 - ⇒ Perdite oltre i -100.000 €
- Al primo caso corrisponde una decurtazione limitata del P.d.R. (schema A). Al secondo caso corrisponde la decurtazione totale del P.d.R. (schema B).
Esempio su biennio 2012 / 2013:

Risultato di bilancio 2012	2012 (1.350 €)		2013 (1.600 €)	
	Anticipi	Conguaglio variabile (*)	Anticipi	Conguaglio variabile (*)
Bilancio in utile	400+400	550	400+400	800
Perdite fra 0 e 100.000 € (A)	400+400 (°)	0	400	800
Perdite oltre 100.000 € (B)	400+400 (°°)	0	0	800

(*) erogato secondo l'andamento degli indicatori prefissati

(°) l'azienda registra a bilancio un credito di 400 € per dipendente a fronte di un anticipo non dovuto

(°°) l'azienda registra a bilancio un credito di 800 € per dipendente a fronte di un anticipo non dovuto

- Dati di conto economico previsionali (piano asseverato a 5 anni):

PIANO	2012	2013	2014	2015
Ricavi	13338	14628	15954	17301
Margine industriale	2774	3149	3557	3906
Risultato operativo (EBIT)	657	1044	1371	1736
Utile netto	-38	297	358	821

x 1.000 €

Questi dati rappresentano la soglia di mera sopravvivenza, in realtà già nel 2011 si è fatto meglio del piano (dati previsionali, bilancio che verrà chiuso al 30/06/12 ed è in fase di certificazione):

x 1.000 €	2011 previsione chiusura bilancio	2011 piano	Delta consuntivo 2011 / piano
Ricavi	13700	13000	700
Margine industriale	2846	2633	213
Risultato operativo (EBIT)	847	602	245
Utile netto	-250	-335	+85

Quindi i dati di piano presi come indicatori andranno aumentati, quanto a valore di riferimento.

Esempio di quanto fatto per il budget interno 2012 partendo dal piano:

x 1.000 €	Piano 2012	2012 Budget interno REV.03	Delta
Ricavi	13338	13800	+3,4%
Margine industriale	2774	2900	+4,5%
Risultato operativo (EBIT)	657	855	+30%
Utile netto	negativo	+200	

Quindi prendendo come riferimento i dati di piani gli obiettivi ai fini P.d.R. verranno fissati incrementando i vari indicatori come segue:

x 1.000 €	Piano 2012	Incremento	Obiettivo per P.d.R. (livello 100%)
Margine industriale	2774	+4%	2884
EBIT	657	+20%	789

o Indici:

2012 (transitorio)	Pesi	Dal 2013 (regime)	Pesi
Margine industriale	50%	Margine industriale	1 / 3
EBIT (risultato operativo)	50%	EBIT (risultato operativo)	1 / 3
		Produttività	1 / 3

Nota bene: l'indicatore di produttività verrà messo a punto entro il 31/12/12 e sarà basato sul rilevamento a consuntivo dei tempi di montaggio (sistema TRAX)

o Scale per il calcolo del premio (indicatori EBIT e margine industriale)

Valore a consuntivo dell'indicatore EBIT	Percentuale di premio erogata (quota relativa al singolo indice)	
100% dell'obiettivo	100%	Ogni punto percentuale dell'indice corrisponde a 2 punti percentuali del premio.
90%	80%	
80%	60%	
Sotto all'80%	0	

DICHIARAZIONE

L'azienda riconferma, nell'ambito della contrattazione aziendale di 2° livello in essere, la piena operatività ed efficacia degli istituti normativi che disciplinano il riconoscimento dei diritti sindacali individuali e collettivi e le relazioni con le Organizzazioni Sindacali così come previsto dalla contrattazione nazionale condivisa da tutte le parti interessate.

Forlì, 09 maggio 2012

CELLI S.P.A.

Per ricevuta

R.S.U.

Roberto Toni
Roberto Toni



CELLI S.p.A.
Via A. Masetti 32
47122 - Forlì Italy
Telefono (+39) 0543 794711
Telefax (+39) 0543 794747
e-mail: info@celli.it
www.celli.it

I DELEGATI RSCU CELLI CUMPALENSE
ALLA FIRMATA CELI DI FORLÌ PRECISANO
CHE LA FIRMA SUL VERBALE DI ACCORDO
DEL 9 MAGGIO 2012 HA VALORE DI
ACCETTAZIONE CON RISERVA
TACITA RISERVA SARA' SCIOLOTA A SEGUITO
DEL VOTO DEI SINDACATI TRAMITE
LO STRUMENTO DEL REFERENDUM

Firma 9 maggio 2012

PER LA RSCU CELLI SPA


Roberto Terenzi

PER IL SINDACATO CELI
DI FORLÌ

