

VERBALE DI ACCORDO

In data 22 Luglio 2021 presso la sede di Confindustria Emilia Area Centro si sono incontrati:

Bonfiglioli Riduttori S.p.A. e **Bonfiglioli S.p.A.** rappresentate da Pier Francesco Acquaviva, Marco Panzeri, Antonio Cubello, Pasquale Vitulano, Soraya Zorzetto e Filippo Reggiani, con l'assistenza di **Confindustria Emilia Area Centro** rappresentata da Domenico Bellifemine

e

Il **Coordinamento sindacale** di Bonfiglioli Riduttori S.p.A. e Bonfiglioli S.p.A. rappresentato dal coordinamento RSU aziendale, assistito da Samuele Lodi per la Segreteria Regionale FIOM-CGIL Emilia-Romagna, da Luca Simonazzi per la Segreteria Provinciale FIOM-CGIL di Bologna, da Giovanni Cotugno per la Segreteria Provinciale FIOM-CGIL di Forlì, da Riccardo Zoli per la Segreteria Provinciale FIM-CISL Romagna, da Luca Francia per la Segreteria Provinciale UILM-UIL di Forlì

Da qui, congiuntamente, le Parti.

Premesso che

- A. Come noto, il precedente anno 2020 e il corrente anno 2021 sono stati fortemente condizionati dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19.
- B. Per rispondere in modo efficace e proattivo alle sfide derivanti dalle conseguenze del mutato contesto economico, le Parti concordano sull'esigenza di riprogettare la struttura dell'attuale Premio di Risultato per renderlo maggiormente funzionale all'obiettivo comune di supportare lo sviluppo del Gruppo Bonfiglioli.
- C. Le Parti riconoscono altresì l'esigenza di sviluppare sempre più questo istituto quale leva per il miglioramento continuo di ogni lavoratore e dell'ambiente lavorativo e per il coinvolgimento e la partecipazione di ogni persona ai risultati dell'Azienda.
- D. Le Parti concordano sulla necessità di rendere il Premio di Risultato aziendale uno strumento efficace nel valorizzare il contributo di ogni singolo lavoratore, e capace di rispecchiare la realtà di ogni sito produttivo Bonfiglioli, per rifletterne le specificità produttive.
- E. Nello scenario di cui ai punti precedenti, le Parti intendono consolidare il percorso nel frattempo avviato sulla centralità della formazione quale elemento di eccellenza distintiva di Bonfiglioli nonché strumento strategico per la crescita e lo sviluppo della professionalità, per la valorizzazione dei lavoratori e la competitività nel mercato del lavoro e la tutela occupazionale.

Tutto ciò premesso,

SI PATTUISCE QUANTO SEGUE

Con il presente accordo Le Parti intendono modificare quanto previsto dalla Parta Quarta – Parte Economica, art. 4.1 Premio di Risultato del Contratto Integrativo Aziendale del 22 Settembre 2017

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains approximately 12 signatures, and the bottom row contains approximately 12 signatures. Some signatures are more legible than others. A small number '1' is written above one of the signatures in the bottom row.

definendo la struttura e gli indicatori del Premio di Risultato a partire dall'anno 2021, come previsto dal CCNL metalmeccanici vigente (Sezione Quarta, Titolo IV, Art. 12).

Le Parti definiscono la seguente struttura del Premio di Risultato:

- *Indicatori gestionali*: volti a misurare la competitività e la sostenibilità del singolo sito produttivo con specifico riferimento a efficienza produttiva, qualità e puntualità delle consegne.

- *Valorizzazione della formazione tecnica, digitale e della cultura della sicurezza*: questa seconda sezione introduce elementi di innovazione ed esprime la volontà delle Parti di valorizzare alcuni dei tratti distintivi di Bonfiglioli attraverso la massima diffusione ed il conseguente accrescimento del patrimonio di competenze individuale e collettivo.

Prima Parte – Indicatori gestionali

Nell'ottica di riconoscere le specificità di ogni sito produttivo del Gruppo Bonfiglioli, nonché di rendere massima la partecipazione dei lavoratori in forza nei siti ai risultati dei rispettivi stabilimenti, le Parti, rispetto al quadro di indicatori delineato nel contratto integrativo del 22 settembre 2017, decidono di dare ulteriore centralità agli indicatori gestionali, rendendoli misurati su ogni singolo sito produttivo. Ogni sito produttivo misurerà individualmente i propri indicatori di Efficienza, Qualità, Puntualità nelle consegne, e consunterà il premio di risultato in base agli obiettivi di cui all'allegato A.

A fronte del pieno (100%) raggiungimento degli obiettivi degli indicatori gestionali potranno essere riconosciuti € 1.200 al lordo delle ritenute di legge per l'anno 2021 ed € 1.350 al lordo delle ritenute di legge per il 2022 così parametrati:

Indicatore	Peso
Efficienza	45%
Qualità	35%
Puntualità delle Consegne	20%

Seconda Parte – Valorizzazione della formazione tecnica, digitale e sulla cultura della sicurezza

Nel comune convincimento dell'importanza dello sviluppo delle competenze, anche con riferimento all'innovazione tecnologica, le Parti condividono l'inserimento di un elemento di valorizzazione collettiva della formazione, su cui incidono due elementi individuali relativi, rispettivamente, alla formazione sulle competenze tecniche, *digital* da effettuarsi attraverso la piattaforma aziendale *Bonfiglioli Academy* e sulla cultura della sicurezza.

Tale elemento intende valorizzare l'esperienza che nel 2018 ha visto nascere il *Bonfiglioli Digital Re-Training*, proseguito successivamente con la creazione della *Bonfiglioli Manufacturing Excellence Academy 4.0* e che ha portato, da ultimo, alla sottoscrizione dell'accordo del 20 Ottobre 2020 che ha reso fruibile in forma *digital* tutto il patrimonio di competenze della *Academy*.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Gaudin', 'Cassini', and others.]

Elemento di valorizzazione della partecipazione collettiva → In caso di partecipazione fattiva al percorso formativo, comprensivo delle 2h 05 m della Formazione tecnica e digitale Bonfiglioli e di 1h di Formazione sulla cultura della sicurezza Bonfiglioli così indicato:

Ore effettivamente svolte dal personale %
(Ore teoriche di Formazione(2h05m+1h))*numero addetti

per una percentuale così determinata pari o superiore al 90% sarà erogata una somma pari ad € 50 al lordo delle ritenute di legge

Formazione tecnica e digitale Bonfiglioli → attiene alla frequenza dei corsi disponibili sulla piattaforma della *Bonfiglioli Academy* per un ammontare pari a 2h 05 m complessive e non frazionabili. La frequenza del Digital Re-Training sarà propedeutico all'iscrizione ad ogni altro corso.

Tale formazione dovrà essere svolta individualmente ed esclusivamente tramite lo strumento della *Bonfiglioli Academy*, avendo svolto regolarmente il test di ingresso al corso nonché il superamento del test finale.

Il conseguimento dell'intero ciclo formativo legato alla formazione tecnica e digitale, e certificato con la produzione dell'attestato, comporterà l'erogazione di € 200 aggiuntivi al lordo delle ritenute di legge.

Formazione sulla cultura della Sicurezza Bonfiglioli → considera la partecipazione ai corsi di formazione culturale su tematiche di salute, sicurezza e ambiente presenti all'interno della *Bonfiglioli Academy* per un ammontare pari ad 1 h complessiva.

Per il personale di Plant l'Azienda si impegna ad organizzare con ragionevole preavviso appositi *break formativi*, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL alla Sezione IV, Titolo V, Art. 1 "Ambiente di lavoro" per consentire il raggiungimento dell'obiettivo formativo previsto; tali break saranno svolti in modalità collettiva. Per la partecipazione le persone dovranno prenotarsi in modalità digitale.

La partecipazione fattiva all'intero ciclo sulla Formazione sulla cultura della Sicurezza Bonfiglioli comporterà l'erogazione di € 100 aggiuntivi al lordo delle ritenute di legge.

Al fine di facilitare la fruizione dei contenuti della Bonfiglioli Academy, l'Azienda organizzerà 1h di formazione sull'utilizzo della piattaforma stessa.

In caso di situazioni di astensione dal lavoro per fruizione di congedi obbligatori o relative a gravi circostanze, l'Azienda su proposta delle RSU si impegna ad adottare le opportune misure per assicurare la partecipazione dei lavoratori alla Formazione sulla cultura della Sicurezza, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali.

me3

3

Garden Clark



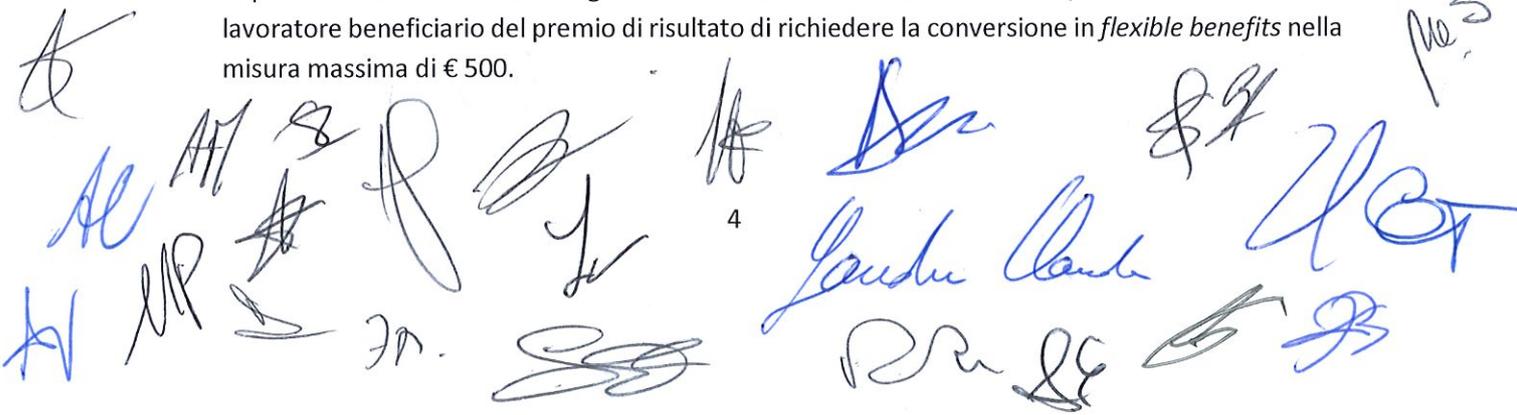
Per i lavoratori in missione di somministrazione l'Azienda agevolerà la possibilità di accedere ai contenuti formativi della *Bonfiglioli Academy*.

L'Azienda si impegna a dedicare appositi spazi all'interno degli stabilimenti per facilitare la fruizione della formazione per coloro che riscontrassero difficoltà nell'accesso alla piattaforma stessa.

Condizione necessaria al fine dell'erogabilità del premio è la solidità economica e finanziaria dell'Azienda. Tale condizione si intende verificata laddove l'EBIT globale del Gruppo relativo all'esercizio di riferimento sia maggiore o uguale al 70% del target annuale. Qualora tale condizione non fosse verificata, le Parti si incontreranno per valutare e condividere eventuali correttivi.

Le Parti condividono altresì i seguenti punti:

- 1) La definizione dei suddetti indicatori gestionali e delle relative formule di calcolo è oggetto dell'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- 2) Le Parti si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato oggetto del presente accordo è conforme ai principi fissati dall'art. 1, commi 182-189, della Legge del 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche e chiarimenti, da ultimo le Circolari dell'Agenzia delle entrate del 29 Marzo 2018, del 26 giugno 2020 e del 20 aprile 2021. Esso, inoltre, possiede i requisiti di conformità rispetto alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, e, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assoggettato al regime fiscale agevolato, previsto dalla sopra citata normativa.
- 3) La misurazione dei risultati, ai fini della verifica dell'incremento degli obiettivi individuati dalle Parti, sarà determinata dal consuntivo rilevato in ciascun esercizio di riferimento (a partire dall'esercizio 2021) rispetto al valore consuntivato dagli obiettivi nell'esercizio precedente. Le Parti si danno atto che, per l'applicazione al Premio di Risultato dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori (Efficienza, Qualità, Puntualità delle Consegne e l'elemento di valorizzazione della partecipazione collettiva), individuati dalle Parti nella presente intesa, e considerati a tale fine come alternativi.
- 4) Con solo riguardo all'area Corporate, l'ammontare del Premio di Risultato sarà determinato facendo riferimento alla media dei risultati consuntivati nel singolo esercizio di riferimento dagli indicatori gestionali degli stabilimenti.
- 5) Le parti condividono che il payout sarà attribuito alla popolazione aziendale dei siti, compresa l'area Corporate, in modo omogeneo e non riparametrato.
- 6) Le Parti sottolineano la coerenza di questo Accordo con quanto siglato nell'ambito del CCNL metalmeccanici del 05/02/2021 (Sezione Quarta, Titolo VIII, Art. 7) e la conformità con l'Allegato 6 del CCNL metalmeccanici del 26/11/2016.
- 7) Le Parti espressamente concordano che, alla luce dello specifico piano di Welfare aziendale di cui al punto 4.3 del Contratto integrativo aziendale del 22 Settembre 2017, sarà data la facoltà al lavoratore beneficiario del premio di risultato di richiedere la conversione in *flexible benefits* nella misura massima di € 500.



4

no. 3

Per tutto quanto non espressamente pattuito all'interno del presente accordo, con particolare riguardo alle modalità di pagamento del PdR, si fa riferimento al Contratto Integrativo Aziendale del 22 Settembre 2017, eccezion fatta per quanto riguarda il correttivo individuale che potrà essere riconosciuto, a titolo di *una tantum*, a partire dal 2022 per coloro che completeranno il percorso formativo nell'esercizio di riferimento e abbiano cessato il rapporto di lavoro nell'esercizio medesimo.

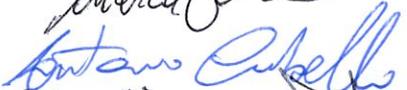
Bologna, 22 Luglio 2021

Letto, firmato e sottoscritto

Bonfiglioli Riduttori Spa

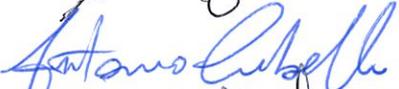
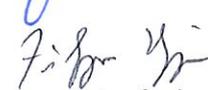



Soraya Corato




Bonfiglioli S.p.A.



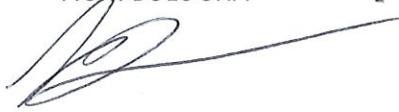
Confindustria Emilia Area Centro



FIOM EMILIA ROMAGNA



FIOM BOLOGNA

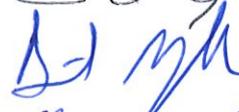


FIOM FORLÌ-CESENA

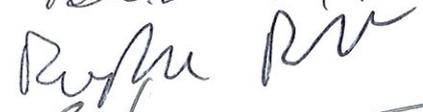


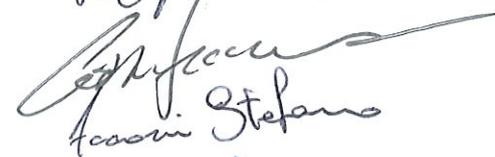
RSU

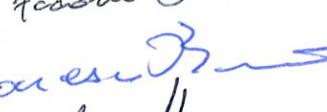














FIM ROMAGNA



UILM-ROMAGNA



Nota a verbale: il Coordinamento Sindacale, congiuntamente alla UGL di Forlì comunicano che la propria firma sull'Accordo del Premio di Risultato ha valore di accettazione con riserva. La riserva verrà sciolta a seguito dell'approvazione dell'accordo da parte dei lavoratori e delle lavoratrici del Gruppo tramite percorso democratico. Il Coordinamento sindacale stesso si impegna a presentare una piattaforma.

A collection of approximately 18 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a grid-like pattern. The signatures are stylized and vary in complexity. A small number '6' is visible in the center of the arrangement.

Legenda PDP:

- 1) Q = Quantità con data ordine di vendita alla settimana corrente (fotografia a Lunedì della settimana corrente, primo giorno della settimana)
- 2) Q_o = Quantità con data ordine di vendita alla settimana corrente (fotografia a Domenica della settimana corrente, ultimo giorno della settimana)
- 3) Q_r = Quantità imballata per codice (fotografia a Domenica della settimana corrente, ultimo giorno della settimana)
- 4) Q_s = Quantità con data ordine di vendita alla settimana corrente già spedite la settimana scorsa (settimana precedente alla settimana corrente)
- 5) Q_b = Quantità con data ordine di vendita precedente alla settimana corrente (ordini scaduti)

EVO - On Time Delivery (OTD) → misura la capacità di rispettare la data di consegna promessa al Cliente rispetto alla quantità ordinata (indicatore applicato al solo plant EVO).

Metodo di calcolo:

$$\frac{[\text{Q.tà pianificata per la spedizione in w0}] + [\text{Q.tà pianificata per la spedizione in w0 e spedita in w1}]}{\text{Quantità pianificata per la spedizione in w0}}$$

Legenda OTD:

- Time W0: settimana in analisi
- Time W1: settimana precedente alla W0

FASCE

Indicatori gestionali

Stabilimento EVO

Efficienza produttiva

Fasce	Min	Max	Payout
1	39%	41%	50%
2	41,01%	43%	70%
3	43,01%	45%	80%
4	45,01%	47%	90%
5	47,01%	>49%	100%

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom of the page, including names like 'Gianluigi' and 'Luigi'.

Qualità (PPM)

Fasce	Min	Max	Payout
1	4400	4001	50%
2	4000	3601	70%
3	3600	3201	80%
4	3200	2801	90%
5	2800	<=2400	100%

Puntualità delle consegne (OTD)

Fasce	Min	Max	Payout
1	67%	71,99%	50%
2	72%	76,99%	70%
3	77%	81,99%	80%
4	82%	86,99%	90%
5	87%	92%	100%

Stabilimento B6

Efficienza produttiva

Fasce	Min	Max	Payout
1	37%	41%	50%
2	41,01%	45%	70%
3	45,01%	49%	80%
4	49,01%	53%	90%
5	53,01%	>57%	100%

Qualità (PPM)

Fasce	Min	Max	Payout
1	4100	3701	50%
2	3700	3301	70%
3	3300	2901	80%
4	2900	2501	90%
5	2500	<=2100	100%

Puntualità delle consegne (PDP)

Me3
AV MP
70.
AM
9
Gandini Carda
2

Fasce	Min	Max	Payout
1	28%	32,99%	50%
2	33%	37,99%	70%
3	38%	42,99%	80%
4	43%	47,99%	90%
5	48%	53%	100%

Nel caso di importanti e sostanziali scostamenti tra gli andamenti consuntivati e gli obiettivi definiti al presente allegato, le Parti si incontreranno per valutare i correttivi e/o le azioni che si riterranno utili.

AV MP
 Paolo
 Gianluigi
 Paolo
 10