



CONFINDUSTRIA BERGAMO

VERBALE D'ACCORDO DEL 14 LUGLIO 2010

Oggi, la Direzione Aziendale Brembo S.p.A., B.S.C.C.B. S.p.A. e Brembo Performance S.p.A., assistita da Confindustria Bergamo

E

le RSU delle unità produttive della stessa, assistite dalle OO.SS. FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL, si sono incontrate presso Confindustria Bergamo per la discussione delle richieste formulate per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

L'incontro completa una serie di confronti, aventi ad oggetto le medesime richieste, svoltisi nel periodo novembre 2009 – giugno 2010.

PARTE ECONOMICA

Il Premio di Risultato aziendale, per il triennio 2010 – 2012, è strutturato sui seguenti 5 parametri:

- **Un Parametro Reddittuale** (Margine Operativo Lordo/ Fatturato)
- **Tre Parametri Industriali** (Affidabilità delle Consegne, Scarti, Produttività Globale di Stabilimento)
- **Un Parametro Individuale** (Premio Presenza)

Di seguito si descrivono gli elementi caratterizzanti i singoli parametri.

PARAMETRO REDDITUALE – MARGINE OPERATIVO LORDO

Il parametro di redditività aziendale, misurato in relazione al perimetro operativo della Brembo Spa, si basa sul calcolo del rapporto percentuale tra il Margine Operativo Lordo (MOL) ed il Fatturato annuali - come indicati dal Conto Economico del Bilancio d'Esercizio Annuale a seguito della sua approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti – secondo la seguente formula:

$$100 \times (\text{MARGINE OPERATIVO LORDO BREMBO SPA} / \text{FATTURATO ANNUALE BREMBO SPA})$$

Il MOL, in sintesi, si ottiene con il seguente calcolo:

- + VALORE AGGIUNTO
- COSTO DEL PERSONALE
- ALTRI COSTI DI STRUTTURA (*materiali e servizi acquistati*)

Unione degli Industriali della Provincia

Sede di Bergamo

Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo

Telefono 035275111

Fax 035235624

www.unindustria.bg.it

Codice Fiscale: 80021750163

Sede di Treviglio

Via P. Nenni, 4 - 24047 Treviglio

Telefono 036349296

Fax 0363595531

essendo il Valore Aggiunto dato dalla seguente formula:

- + VALORE DELLA PRODUZIONE (ricavi caratter. e varia. rimanenze)
- COSTI ESTERNI DELLA PRODUZIONE (materie prime e servizi acquistati)

Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata secondo la seguente tabella triennale che stabilisce, per il periodo di vigenza del presente accordo, curve crescenti dei valori del rapporto percentuale:

| Valore Rapporto % | IMPORTO PREMIO | | |
|-------------------|----------------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 |
| 7 | 435 | 440 | 445 |
| 8,7 | 435 | 440 | 445 |
| 9 | 460 | 525 | 575 |
| 9,5 | 470 | 540 | 615 |
| 10 | 540 | 610 | 700 |
| 10,5 | 610 | 680 | 740 |
| 11 | 680 | 750 | 810 |
| 11,5 | 750 | 820 | 880 |
| 12 | 820 | 890 | 950 |
| 12,5 | 890 | 960 | 1020 |

Per quello che riguarda il personale operante:

- nell'ambito di Brembo Performance S.p.A., il premio verrà calcolato utilizzando i risultati previsti per Brembo S.p.A.;
- nell'ambito di B.S.C.C.B. S.p.A.,
 - le parti si impegnano a concordare le nuove modalità di gestione di tale parametro nel corso del periodo di vigenza del presente accordo, medio tempore il premio verrà calcolato utilizzando i risultati di Brembo S.p.A.

I criteri di erogazione per detta parte del Premio di Risultato prevedono:

- ➔ L'anticipo trimestrale, relativo all'anno di competenza (anno X), degli importi corrispondenti alla prima fascia di risultato/primo gradino.

- Il conguaglio, da effettuarsi con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo (anno X + 1), pari al differenziale tra quanto anticipato nel corso dell'anno precedente (anno X) e quanto realmente spettante tenendo conto dell'andamento annuale consuntivo del parametro;

Per quanto riguarda i risultati dell'anno 2010,

- con la retribuzione del mese di gennaio 2011 sarà effettuato un conguaglio sulla base del differenziale tra l'anticipo già erogato in corso di vigenza del precedente integrativo (retribuzione del mese di maggio 2010) e gli anticipi da erogare in applicazione del presente accordo, secondo la tabella sopra riportata;
- con la retribuzione del mese di luglio 2011 sarà effettuato il conguaglio finale relativo ai risultati 2010 del parametro, secondo le modalità sopracitate;

Rispetto ai minimi previsti dalla tabella (prima fascia parametrica, pari ad un rapporto percentuale di 8,7%), nel caso in cui i risultati evidenziassero valori parzialmente inferiori (max - 20 %, pari ad un rapporto percentuale del 7%), saranno erogati gli importi corrispondenti ai minimi stessi. La presente clausola è inscindibile dal presente accordo.

Con riferimento a tali situazioni sarà, inoltre, effettuata una apposita riunione nel cui ambito:

- saranno analizzate eventuali situazioni eccezionali ed impreviste che possano avere avuto un impatto diretto sul risultato del parametro;
- saranno esaminate le cause di tali situazioni all'interno dei relativi processi ove:
 - corrispondano a eventi a carattere del tutto imprevedibile e straordinario;
 - abbiano avuto un'incidenza % negativa superiore allo 0,5%;

Nel caso di risultati di valore inferiore al 7% sarà applicato il criterio di cui all'intesa del 21 ottobre 2005, parametro reddituale, prima fascia, riconoscendo l'importo previsto dalla prima fascia parametrica della tabella reddituale di cui al presente accordo.

PARAMETRO INDUSTRIALE – AFFIDABILITA' DELLE CONSEGNE

L'affidabilità delle consegne viene misurata a livello di singola BU/ Stabilimento, tenendo come riferimento il rapporto percentuale tra fatturato mensilmente evaso e mancato fatturato dovuto ai ritardi accumulati nel corso dello stesso mese.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Belisario" and "G. S.", and a circled "3" in the bottom right corner.]

- DIVISIONE DISCHI FRENO (Stabilimento Lavorazione Dischi di Mapello, Fonderia di Ghisa di Mapello, Strutture di Divisione)

| INDICE AFFIDABILITA' | Importo Premio | | |
|----------------------|----------------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 |
| 45 | 211 | 213 | 215 |
| 60 | 211 | 213 | 215 |
| 65 | 265 | 271 | 281 |
| 70 | 319 | 329 | 339 |
| 72,5 | 340 | 350 | 360 |
| 75 | 370 | 380 | 390 |
| 77,5 | 399 | 409 | 419 |
| 80 | 428 | 438 | 448 |
| 81,25 | 442 | 452 | 462 |
| 82,5 | 456 | 466 | 476 |
| 83,75 | 473 | 483 | 506 |
| 85 | 490 | 510 | 540 |
| 86,25 | 505 | 520 | 548 |
| 87,5 | 526 | 541 | 561 |
| 88,75 | 547 | 562 | 582 |
| 90 | 568 | 583 | 603 |
| 91,25 | 581 | 596 | 618 |
| 92,5 | 595 | 610 | 631 |
| 93,75 | 609 | 624 | 645 |
| 95 | 623 | 638 | 659 |
| 96,25 | 633 | 651 | 673 |
| 97,5 | 655 | 675 | 700 |
| 98,75 | 664 | 685 | 712 |
| 100 | 683 | 703 | 728 |

Per quello che riguarda il personale operante:

- nell'ambito delle Direzioni Centrali, il premio sarà calcolato sulla base dell'incidenza complessiva dei ritardi sul fatturato aziendale;
- Nell'ambito della BU AM il premio verrà calcolato utilizzando risultati previsti per la Divisione Dischi Freno;
- Nell'ambito della Fonderia di Alluminio di Mapello il premio verrà calcolato utilizzando il criterio della media ponderata (a livello di fatturati) tra i risultati dello Stabilimento Auto e Stabilimento Moto del sito di Curno;

Carri
CC

Anna

Alte
Shi
5
ms
Beltrano
W.F.

I criteri di erogazione per detta parte del Premio di Risultato prevedono:

- L'anticipo trimestrale degli importi corrispondenti ai risultati acquisiti, sulla base delle tabelle sopra indicate, nel corso del trimestre di riferimento;
- Il conguaglio, da effettuarsi con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo (anno X + 1), pari al differenziale tra quanto anticipato nel corso dell'anno precedente (anno X) e quanto realmente spettante tenendo conto dell'andamento annuale consuntivo del parametro;

Per quanto riguarda i risultati dell'anno 2010,

- a partire dalla retribuzione della prima scadenza trimestrale utile successiva alla firma del testo d'accordo definitivo sul Premio di Risultato aziendale, saranno erogati gli anticipi trimestrali secondo le tabelle sopra riportate;
- con la retribuzione del mese di gennaio 2011 sarà effettuato il relativo conguaglio, sulla base degli anticipi già erogati in corso di vigenza del precedente integrativo nonché da quanto in seguito erogato in applicazione del presente accordo.

Nel caso in cui i risultati relativi alla Affidabilità delle consegne evidenziassero valori parzialmente inferiori (max - 25%) rispetto ai minimi previsti, saranno erogati gli importi corrispondenti ai minimi stessi.

Con riferimento a tali situazioni, sarà effettuata una apposita riunione nell'ambito della quale in particolare:

- saranno analizzate eventuali situazioni eccezionali ed impreviste, che possano avere avuto un impatto diretto sul risultato del parametro;
- saranno esaminate le cause di tali situazioni all'interno dei relativi processi nel caso in cui le stesse corrispondano a eventi a carattere del tutto imprevedibile e straordinario ed abbiano avuto un'incidenza % negativa superiore allo 0,5%;

Rispetto a tali situazioni se ne terrà conto ai fini del calcolo del premio ove le stesse corrispondano a carattere del tutto imprevedibile e straordinario.

PARAMETRO INDUSTRIALE - SCARTI

Il Parametro misura la capacità della BU/Stabilimento di raggiungere gli obiettivi annualmente posti in tema di riduzione degli scarti interni.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials and signatures on the right side.]

I riferimenti per la definizione degli obiettivi sono:

- Il consuntivo dell'anno precedente quale soglia minima di ingresso nel Premio
- L'obiettivo aziendale (budget) per l'anno in corso.

Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi, collegata agli obiettivi dei singoli stabilimenti / BU interessate:

- DIVISIONE SISTEMI AUTO (Stabilimento Auto di Curno, Strutture di Divisione)
- FONDERIA DI ALLUMINIO DI MAPELLO
- BU MOTO (Stabilimento di Curno, Strutture di BU)
- BU VE.CO. (Strutture di BU)
- PERFORMANCE GROUP (Brembo Racing - Stabilimento di Curno – e Brembo Performance Spa):
- B.S.C.C.B. Spa (Stabilimento di Stezzano)
- DIVISIONE DISCHI FRENO (Stabilimento Lavorazione Dischi di Mapello, Strutture di Divisione)
- FONDERIA DI GHISA DI MAPELLO

| INDICE | Importo Premio | | |
|---------------------|----------------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 |
| Salvaguardia (-20%) | 152 | 156 | 160 |
| consuntivo (x -1) | 152 | 156 | 160 |
| intermedio | 180 | 185 | 200 |
| step 2 | 185 | 191 | 205 |
| intermedio | 204 | 214 | 228 |
| step 3 | 223 | 238 | 252 |
| intermedio | 261 | 278 | 306 |
| budget (x) | 299 | 319 | 361 |
| intermedio | 368 | 388 | 422 |
| step 4 | 438 | 458 | 483 |

Atto
G
C.C.
S

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Ogni anno, entro il mese di marzo, sarà effettuato un confronto preventivo con le RSU delle singole unità produttive per

- condividere l'andamento dei Parametri (*consuntivo anno precedente e prime evidenze dell'anno in corso*);
- fornire i dati e le indicazioni, disponibili a quel momento, relative ai singoli bdg dell'anno in corso;
- rendere evidenti le azioni ed i piani di miglioramento previsti per l'anno in corso;
- condividere le opportune valutazioni circa il prevedibile impatto dei piani sul raggiungimento degli obiettivi ;
- verificare le motivazioni in base alle quali si ritiene che gli obiettivi annuali possano essere raggiunti;

Per quello che riguarda il personale operante :

- nell'ambito delle Direzione Centrali, verrà calcolata la media ponderata tra il Premio erogato alle diverse BU / Stabilimenti;
- nell'ambito della BU After Market il premio verrà calcolato utilizzando risultati e tabella previsti per la Divisione Dischi Freno;
- nell'ambito della Brembo Performance Spa il premio verrà calcolato utilizzando risultati e tabella previsti per la Brembo Racing;

I criteri di erogazione per detta parte del Premio di Risultato prevedono

- L'anticipo trimestrale degli importi corrispondenti ai risultati acquisiti, sulla base delle tabelle sopra indicate, nel corso del trimestre di riferimento;
- Il conguaglio, da effettuarsi con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo (anno X + 1), pari al differenziale tra quanto anticipato nel corso dell'anno precedente (anno X) e quanto realmente spettante tenendo conto dell'andamento annuale consuntivo del parametro;

Per quanto riguarda i risultati dell'anno 2010,

- a partire dalla retribuzione della prima scadenza trimestrale utile successiva alla firma del testo d'accordo definitivo sul Premio di Risultato aziendale, saranno erogati gli anticipi trimestrali secondo le tabelle sopra riportate;
- con la retribuzione del mese di gennaio 2011 sarà effettuato il relativo conguaglio, sulla base degli anticipi già erogati in corso di vigenza del precedente integrativo nonché da quanto in seguito erogato in applicazione del presente accordo.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including "Atis", "CC.", and several illegible signatures.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A8", "B", "P3", and "mrs".

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large "W" and several illegible signatures.

Nel caso in cui i risultati relativi agli Scarti evidenziassero valori parzialmente inferiori (max - 20%) rispetto ai minimi previsti, saranno erogati gli importi corrispondenti ai minimi stessi.

Inoltre, qualora tali situazioni dovessero verificarsi con riferimento ai rispettivi periodi temporali, sarà effettuata una apposita riunione, nell'ambito della quale:

- saranno esaminate le cause di tali anomalie e conseguentemente concordate le aree di intervento in termini sia di azioni positive finalizzate al raggiungimento degli obiettivi sia di eventuale modifica dei parametri in essere.
- saranno analizzate eventuali situazioni eccezionali inerenti a modifiche sui requisiti di qualità, richieste dal cliente, intervenute successivamente alla data di elaborazione del budget ;
- in tale ultimo caso, l'Azienda valuterà la possibilità di considerare l'impatto di tali richieste rispetto al budget già elaborato.

PARAMETRO INDUSTRIALE : Produttività Globale di Stabilimento

La produttività è finalizzata a monitorare il grado di efficienza dell'organico globale di stabilimento e a contabilizzare i risultati ottenuti tramite il processo di miglioramento continuo.

Viene misurata a livello di singolo Stabilimento, tenendo come riferimento il risultato raggiunto nell'anno precedente e il budget fissato per l'anno in corso, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{ORE VERSATE}}{\text{ORE PRESENZA DIRETTI + INDIRETTI DI REPARTO + INDIRETTI DI STABILIMENTO + PERSONALE IMPIEGATIZIO}}$$

Il calcolo delle Ore Versate (ore utili totali) viene effettuato secondo la seguente formula:

$$\text{Ore Versate} = \frac{\text{N}^\circ \text{ pezzi buoni} \times \text{T.B. uomo}}{\dots}$$

Ore di presenza totali di stabilimento + ore impiegati uffici specificati
Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi:

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like C.C., W.B., and others.]

- DIVISIONE SISTEMI AUTO (Stabilimento Auto di Curno, Strutture di Divisione)
- FONDERIA DI ALLUMINIO DI MAPELLO
- BU MOTO (Stabilimento di Curno, Strutture di BU)
- BU VE.CO. (Strutture di BU)
- PERFORMANCE GROUP (Brembo Racing – Stab. Curno – e Brembo Performance Spa):
- B.S.C.C.B. Spa (Stabilimento di Stezzano)
- DIVISIONE DISCHI FRENO (Stabilimento Lavorazione Dischi di Mapello, Strutture di Divisione)
- FONDERIA DI GHISA DI MAPELLO

| INDICE % | Importo Premio | | |
|---------------------|----------------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 |
| Salvaguardia (-20%) | 165 | 171 | 178 |
| minore di 95% | 165 | 171 | 178 |
| 95 - 95,49 | 223 | 261 | 319 |
| 95,5 - 95,99 | 243 | 299 | 359 |
| 96 - 96,49 | 263 | 321 | 371 |
| 96,5 - 96,99 | 283 | 343 | 398 |
| 97 - 97,49 | 303 | 365 | 425 |
| 97,5 - 97,99 | 323 | 387 | 452 |
| 98 - 98,49 | 343 | 409 | 479 |
| 98,5 - 98,99 | 363 | 431 | 506 |
| 99 - 99,49 | 386 | 456 | 536 |
| 99,5 - 99,99 | 409 | 481 | 566 |
| 100% bdg - 100,49 | 437 | 522 | 622 |
| 100,5 - 100,99 | 466 | 551 | 641 |
| 101 - 101,49 | 496 | 581 | 671 |
| 101,5 - 101,99 | 519 | 604 | 694 |
| 102 - 102,49 | 542 | 627 | 717 |
| 102,5 - 102,99 | 567 | 652 | 742 |
| 103 - 103,49 | 593 | 678 | 768 |
| 103,5 - 103,99 | 621 | 706 | 796 |
| 104 - 104,49 | 649 | 734 | 824 |
| 104,5 - 104,99 | 689 | 774 | 864 |
| 105 | 730 | 815 | 905 |

Handwritten signatures and initials are present on the page, including 'AGG', 'De', 'SC', '10 mg', and various other scribbles and names.

Il Budget della Produttività viene definito sulla base dei risultati raggiunti nell'anno precedente, delle attività di miglioramento/ottimizzazione implementate nell'anno precedente, dei piani di miglioramento previsti per l'anno in corso ed infine delle previsioni dell'andamento degli organici in generale.

Ogni anno, entro il mese di marzo, sarà effettuato un confronto preventivo con le RSU delle singole unità produttive per

- condividere l'andamento dei Parametri (*consuntivo anno precedente e prime evidenze dell'anno in corso*);
- fornire i dati e le indicazioni relative al bdg dell'anno in corso;
- rendere evidenti le azioni ed i piani di miglioramento previsti per l'anno in corso;
- condividere le opportune valutazioni circa il prevedibile impatto dei piani sul raggiungimento degli obiettivi ;
- verificare le motivazioni in base alle quali si ritiene che gli obiettivi annuali possano essere raggiunti;

In corso d'anno verranno fissate riunioni di verifica con cadenza trimestrale, alla presenza delle RSU di ogni singola Unità Produttiva, nel corso delle quali sarà analizzato lo stato di avanzamento rispetto alle diverse componenti dei piani di miglioramento annuali.

Nel caso in cui i dati non evidenziassero risultati adeguati rispetto alle previsioni, saranno esaminate le cause di tali anomalie, e conseguentemente ridefiniti interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi.

La Direzione

- provvederà ad analizzare, con riferimento ai rispettivi periodi temporali, la natura di tali situazioni anomale
- ove le stesse fossero determinate da cause del tutto eccezionali e rispetto alle quali non sia stato possibile mettere in atto azioni correttive, provvederà ad intervenire positivamente affinché le stesse non abbiano impatto negativo sul parametro dell'anno in corso.

Per quello che riguarda il personale operante :

- nell'ambito delle Direzioni Centrali, verrà calcolata la media ponderata tra i premi erogati alle diverse BU / Stabilimenti;

- nell'ambito della BU After Market, verranno considerati tabella e risultati previsti per la Divisione Dischi Freno;
- nell'ambito della Brembo Performance Spa il premio verrà calcolato utilizzando risultati e tabella previsti per la Brembo Racing;

I criteri di erogazione per detta parte del Premio di Risultato prevedono

- L'anticipo trimestrale degli importi corrispondenti ai risultati acquisiti, sulla base delle tabelle sopra indicate, nel corso del trimestre di riferimento;
- Il conguaglio, da effettuarsi con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo (anno X + 1), pari al differenziale tra quanto anticipato nel corso dell'anno precedente (anno X) e quanto realmente spettante tenendo conto dell'andamento annuale consuntivo del parametro;

Per quanto riguarda i risultati dell'anno 2010,

- a partire dalla retribuzione della prima scadenza trimestrale utile successiva alla firma del testo d'accordo definitivo sul Premio di Risultato aziendale, saranno erogati gli anticipi trimestrali secondo le tabelle sopra riportate;
- con la retribuzione del mese di gennaio 2011 sarà effettuato il relativo conguaglio, sulla base degli anticipi già erogati in corso di vigenza del precedente integrativo nonché da quanto in seguito erogato in applicazione del presente accordo.

Nel caso in cui i risultati relativi alla Produttività evidenziassero valori parzialmente inferiori (max - 20%) rispetto ai minimi previsti, saranno erogati gli importi corrispondenti ai minimi stessi.

PARAMETRO INDIVIDUALE – PREMIO PRESENZA

Il Premio Presenza Individuale varia in funzione dell'assenteismo individuale e viene erogato unicamente nelle giornate di effettiva presenza al lavoro nonché nei seguenti casi d'assenza: infortunio sul lavoro, permesso sindacale, ricovero ospedaliero e convalescenza.

Per i casi di congedo per maternità, compresi i periodi di astensione anticipata ex art.17 lettere b) e c) del D.Lgs. n.151/2001, il Premio Presenza verrà erogato per tutte le giornate di presenza e per quelle di maternità obbligatoria avendo come riferimento l'assenteismo degli ultimi 12 mesi mobili

precedenti a tale periodo di congedo - ordinario od anticipato - al netto degli eventuali mesi lavorati successivamente al rientro, che verranno viceversa computati sulla base dell'assenteismo effettivo dell'anno solare.

La percentuale di assenteismo individuale, così calcolata, consente di quantificare l'ammontare della relativa quota parte di Premio di Risultato come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi:

| andamento assenteismo in % | Importo Premio | | |
|----------------------------|----------------|-------|-------|
| | 2010 | 2011 | 2012 |
| 0 - 1% | 1,4 | 1,5 | 1,6 |
| < 2% | 1,253 | 1,321 | 1,411 |
| < 3% | 1,138 | 1,206 | 1,296 |
| < 4% | 1,040 | 1,078 | 1,168 |
| < 5% | 1,026 | 1,026 | 1,026 |
| < 6% | 1,018 | 1,018 | 1,018 |
| < 7% | 1,009 | 1,009 | 1,009 |
| < 8% | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| < 9% | 0,990 | 0,990 | 0,990 |
| < 10% | 0,981 | 0,981 | 0,981 |
| > o = 10% | 0,826 | 0,826 | 0,826 |

Unicamente per le giornate di presenza sul turno notturno gli importi da erogare, definiti sulla base del livello di assenteismo individuale, saranno incrementati del 50%.

Ai fini del presente accordo vengono considerati turni notturni :

- BREMBO - Stabilimento di Curno Auto e Moto : 24-6 e 22-6 del 6x6x4 , 22-4 del 6x6x3 , 22-6 del 3x5x8;
- BREMBO - Stabilimento di Mapello – Fonderia di Alluminio : 22-6 del 3x5x8 e per addetti manutenzione , 20,30- 5,30 della linea ruote, 20,30-4,00 , 24-6 del 6x6x4 ;
- BREMBO - Stabilimento di Mapello – Lavorazione dischi: 22-6 della IV° Squadra, 22-6 del 3x5x8;
- BREMBO - Stabilimento di Mapello – Fonderia di Ghisa: 21 – 5 del 3x5x8, 22-6 del 3x5x8

- BREMBO – Sito di Stezzano: 22 – 6 del 3x5x8;
- B.S.C.C.B – Stabilimento di Stezzano: 22 – 6 del 3x5x8, 22-6 della IV° Squadra;

In caso di introduzione di successivi nuovi orari di lavoro il premio sarà erogato ove sussistano turnazioni con le medesime caratteristiche e fasce orarie di cui sopra.

Nel calcolo della percentuale d'assenteismo individuale non verranno considerati i periodi di ricovero ospedaliero risultanti da apposita certificazione medica da fornire all'Azienda, nonché gli eventuali periodi di convalescenza attestati da certificato medico rilasciato – senza soluzione di continuità – rispetto all'effettiva dimissione.

Rispetto a tali giornate d'assenza (*ricovero ospedaliero + convalescenza conseguente al ricovero senza soluzione di continuità*) verrà comunque erogato il corrispondente importo del premio.

I criteri di erogazione per detta parte del Premio di Risultato prevedono

- L'anticipo trimestrale degli importi corrispondenti alla fascia di assenteismo > 10 %;
- Il conguaglio, da effettuarsi con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo (anno X + 1), pari al differenziale tra quanto anticipato nel corso dell'anno precedente (anno X) e quanto realmente spettante tenendo conto dell'andamento annuale consuntivo del parametro;

Per quanto riguarda i risultati dell'anno 2010,

- a partire dalla retribuzione della prima scadenza trimestrale utile successiva alla firma del testo d'accordo definitivo sul Premio di Risultato aziendale, saranno erogati gli anticipi trimestrali secondo le tabelle sopra riportate;
- con la retribuzione del mese di gennaio 2011 sarà effettuato il relativo conguaglio, sulla base degli anticipi già erogati in corso di vigenza del precedente integrativo nonché da quanto in seguito erogato in applicazione del presente accordo.

Gli accantonamenti al Fondo socio-culturale, previsto dall'accordo 3 Ottobre 2000, terranno conto di quanto previsto per l'anno 2010 dalle tabelle inserite nel presente accordo.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Alto', 'Sg', 'M', 'B', 'P', 'W.S.', 'Bede', and others.]

VARIE

- ✓ Direzioni centrali : con riferimento all'applicazione del presente accordo si considerano Centrali le seguenti Direzioni: "AFC, Legale e ICT", "Comunicazione e relazioni istituzionali", "Business Development e Marketing", "Sviluppi Immobiliari", "Qualità e Ambiente", "Internal audit", "Advanced R&D", "Risorse Umane e Organizzazione", "Acquisti" , "Tecnologie Sistemi";
- ✓ Pagamento del Premio per neo-assunti: resta valido quanto concordato il 03.10.00;
- ✓ Pagamento del Premio per i dimessi in corso d'anno: resta valido quanto concordato in data 03.10.00 che, per quanto concerne il parametro reddituale, deve considerarsi armonizzato con quanto previsto dal presente accordo relativamente alle modalità di erogazione del nuovo parametro reddituale;
- ✓ Pagamento del Premio al personale VII° livello impiegatizio / Quadro: come stabilito e concordato nei precedenti accordi integrativi, il premio di risultato non verrà erogato al personale inquadrato al VII° livello impiegatizio o con la qualifica di Quadro;
- ✓ A parziale rettifica di quanto sottoscritto con l'accordo 14.04.2005 in punto trattamento economico, si prevede che ai dipendenti ex BBL spa attualmente in forza a Brembo spa e B.S.C.C.B. Spa sia erogato, con effetto a far data dal 01.01.2010 e conguaglio – da operare a fine anno – rispetto alle somme già erogate nel 2010 in forza di tale accordo, il premio di risultato previsto dal presente accordo per il proprio sito di appartenenza;
- ✓ Anche in considerazione degli eventi economici occorsi principalmente nell'anno 2009, che hanno comportato la messa in opera, in azienda, di una serie di azioni contestuali con il fine di migliorare i risultati di produttività e redditività, ai dipendenti già in forza alla data del 01.01.2010 verrà riconosciuto un importo Una Tantum pari a 300 € lordi, che sarà corrisposto con la prima retribuzione utile in seguito alla sottoscrizione del testo definitivo d'intesa sulla contrattazione integrativa aziendale;
- ✓ L'importo di tutto quanto previsto quale Premio di Risultato nella parte economica del presente accordo, ivi compreso quanto erogato come Una Tantum, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, TFR compreso, ed è quindi comprensivo degli stessi;
- ✓ Il presente contratto ha durata dal 01 gennaio 2010 al 31 dicembre 2012 e si intenderà rinnovato se non disdetto 3 mesi prima della scadenza ; in tal caso resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto aziendale.

PARTE NORMATIVA

Informazione fra le parti

Le parti convengono che il sistema informativo descritto nei moduli allegati al verbale d'accordo del 05.02.2008 è applicato con le modalità definite nel presente accordo.

Le parti convengono, altresì, di rendere permanente l'Organismo Sindacale Unitario, costituito per la parte sindacale da 9 membri, che opererà, a decorrere dalla firma del testo d'accordo definitivo sul Premio di Risultato aziendale, secondo le seguenti modalità.

L'Organismo sarà convocato su richiesta della Società o su richiesta unitaria dei Componenti Sindacali due volte all'anno, di norma nei mesi di gennaio e di luglio, per diffondere informazioni e svolgere consultazioni in merito alle seguenti tematiche:

- andamento economico e produttivo del gruppo, eventuali conseguenze - previste a tale data - sulla attivazione/ disattivazione dei regimi orari e sulla composizione degli organici;
- in funzione delle decisioni aziendali adottabili alla data di convocazione della riunione, budget applicati ai parametri del PDR, andamento degli indicatori, eventuali problematiche riscontrate nell'applicazione;
- situazione generale del bacino correlato al sistema di capitalizzazione delle competenze;
- andamento dell'occupazione e delle assunzioni a tempo indeterminato in azienda, comprese le eventuali assunzioni delle liste per il collocamento obbligatorio e le procedure di conferma dei lavoratori a termine;

Gli incontri comporteranno l'illustrazione dei dati disponibili aggregati a preventivo ed a consuntivo, ferme restando le competenze negoziali proprie ed esclusive delle RSU di sito.

In merito alla partecipazione ai due incontri annuali dell'Organismo Unitario, si prevede il rimborso di tutte le spese chilometriche (tenendo come riferimento la tabella delle distanze chilometriche che si allega al presente accordo) sostenute e documentate dai componenti dell'Organismo, ad eccezione del personale con sede di lavoro corrispondente e già presente per attività lavorativa

Gli incontri sopracitati daranno applicazione anche alle previsioni di cui agli artt. 3, 5.3, 7 del CCNL - Sistema di relazioni industriali.

La Società si riserva peraltro di non fornire informazioni ed avviare consultazioni che possano contrastare con i vincoli normativi per gli organismi quotati in borsa, inoltre di formalizzare all'occorrenza gli obblighi di riservatezza che condizioneranno gli incontri e le conseguenti responsabilità, anche chiedendo specifici impegni ai componenti dell'Organismo Unitario.

Capitalizzazione delle competenze

Le parti confermano la presenza di una "lista di nominativi" dei singoli reparti delle varie Unità Produttive da cui potere attingere prioritariamente, nel caso di nuove assunzioni, secondo le seguenti regole:

- rientrano nella lista le persone il cui contratto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'Azienda non viene confermato;
- la possibilità di rientrare nelle liste dei singoli reparti delle Unità Produttive è subordinata:
 - alla sussistenza degli ordinari requisiti di professionalità e competenza richiesti per ricoprire la specifica mansione;
 - all'avvenuto rispetto, nei precedenti rapporti di lavoro intercorsi con l'Azienda, delle regole comportamentali definite dal CCNL di categoria, dagli accordi e dai regolamenti delle singole Unità Produttive; rispetto a ciò assumeranno particolare significato le infrazioni di maggiore rilievo, così come esemplificate sia dalla normativa in vigore sia dal vigente CCNL di categoria;
- a parità dei requisiti di professionalità e competenza, e fatta salva la necessaria idoneità, l'azienda darà preferenza alle persone, inserite nelle liste dei singoli reparti delle Unità Produttive, con la maggiore anzianità lavorativa in Brembo;
- sempre ferma restando la preventiva parità dei requisiti di professionalità e competenza, a parità di anzianità lavorativa (computata in giorni) la selezione sarà condotta applicando il criterio dei maggiori carichi di famiglia;
- a decorrere dalla firma del testo d'accordo definitivo sul Premio di Risultato aziendale, e con riferimento alle persone in tale momento presenti in bacino sulla base dell'applicazione delle precedenti intese, la permanenza nelle liste di nominativi ha una durata massima pari a 24 mesi dalla scadenza del contratto. Al termine della prima annualità la permanenza è peraltro condizionata alla partecipazione, nei periodi di non occupazione presso terzi, ad eventuali interventi formativi proposti direttamente dalla società, finalizzati all'accrescimento delle competenze professionali ritenute utili, dalla Direzione, per il possibile reinserimento in azienda, ad eccezione di comprovati impedimenti individuali correlati alla ricerca di altra occupazione od a gravi motivi familiari; durante il periodo di permanenza nella lista, ad ogni lavoratore a tempo determinato ivi inserito potrà essere formulata una o più di una proposta d'assunzione. La proposta d'assunzione deve essere relativa ai medesimi reparti delle Unità

Handwritten notes and signatures on the left margin:
CC.
D. J.
S. J.
C. J.
W. J.
B. J.
A. J.

Handwritten notes and signatures on the right margin:
✓
O
S
A
S
A
17 ov

Produttive ove è già stata prestata la propria opera (dovendosi tenere a riferimento il reparto presso il quale è stata prioritariamente prestata la propria attività);

- subordinatamente all'avvenuto esaurimento dei nominativi del personale di reparto delle Unità Produttive ove è già stata prestata la propria opera, la proposta d'assunzione potrà essere formulata, fatta salva la necessaria coerenza di competenze e professionalità, anche alle persone inserite nelle liste riferite ad altre unità produttive/ siti diversi da quello di appartenenza;
- l'eventuale proposta d'assunzione deve essere riscontrata positivamente entro un termine massimo di 5 giorni dal ricevimento, pena la decadenza del diritto di precedenza;
- la persona cui viene inoltrata la proposta deve rendersi disponibile ad un'assunzione con decorrenza entro 10 giorni di calendario dall'eventuale accettazione (o comunque entro il maggiore limite temporale comunicato nella proposta aziendale);

Le parti concordano, altresì, che

- l'eventuale non inserimento di nominativi nelle liste dei singoli reparti delle Unità Produttive sarà oggetto di confronto con la RSU delle medesime;
- trimestralmente, sarà fornita la lista, a quel momento vigente, dei singoli reparti delle unità produttive, con indicazione dei nominativi, della matricola, dell'ultima mansione, della data d'ingresso mensile all'interno del bacino, dell'anzianità aziendale, dei carichi di famiglia quando necessari ai fini della verifica specifica, compatibilmente con la normativa legale;
- le eventuali situazioni di blocco delle assunzioni motivate da crisi di mercato (comportanti un elevato e prolungato ricorso alla CIGO) saranno valutate al fine di neutralizzare retroattivamente il computo dei periodi di permanenza in lista;
- ove una persona, nell'esecuzione di contratti a tempo determinato presso la società, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi, avrà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate, con riferimento alle specifiche mansioni espletate in esecuzioni dei precedenti contratti a termine, entro i 24 mesi successivi alla loro scadenza ed anche in tal caso si prevede che:

- ferma restando la preventiva parità dei requisiti di professionalità e competenza, e fatta salva la necessaria idoneità, a parità di anzianità lavorativa (computata in giorni) la selezione sarà condotta applicando il criterio dei maggiori carichi di famiglia;

- o l'eventuale proposta d'assunzione dovrà essere riscontrata positivamente entro un termine massimo di 5 giorni dal ricevimento, pena la decadenza della proposta;
- o la persona cui viene inoltrata la proposta dovrà rendersi disponibile ad un'assunzione con decorrenza entro 10 giorni di calendario dall'eventuale accettazione (o comunque entro il maggiore limite temporale comunicato nella proposta aziendale);

Diritti sindacali

In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto nei precedenti accordi, le parti hanno pattuito il rimborso:

- di tutte le spese chilometriche (tenendo come riferimento la tabella delle distanze chilometriche che si allega al presente accordo) sostenute e documentate dai rappresentanti sindacali qualora gli incontri con l'azienda vengano a svolgersi al di fuori della sede aziendale;
- delle spese di parcheggio sostenute (e documentate) dai rappresentanti sindacali, fino ad un massimo pari a 8 € pro-capite e pro-die, qualora gli incontri vengano a svolgersi al di fuori della sede aziendale;
- delle spese di vitto sostenute (e documentate) dai rappresentanti sindacali, fino ad un massimo pari a 10 € pro-capite e pro-die, qualora gli incontri vengano a svolgersi al di fuori della sede aziendale e siano comprensivi di una pausa prevista a tal fine;

Le parti pattuiscono, altresì, che il monte ore di permessi sindacali spettanti individualmente ai membri delle RSU, se non esaurito nell'anno di maturazione, potrà essere fruito nei 12 mesi di calendario successivi, senza ulteriori trascinatori e nel limite di una percentuale di incremento pari al 50% del monte ore individuale non utilizzato.

Commissioni e professionalità

La società intende promuovere la realizzazione, d'intesa con la RSU/OOSS, di azioni positive che agevolino il mantenimento di un ambiente di lavoro idoneo all'inserimento del personale italiano e straniero, favorendo la diffusione di comportamenti socialmente responsabili corrispondenti alle politiche già perseguite a livello di gruppo ed evidenziate dal Bilancio Sociale. A tal fine intende

attivare le seguenti due Commissioni:

Commissione "Formazione", con composizione paritetica e *pro tempore* incaricata di elaborare ed avviare, i seguenti interventi:

- verificare e comporre una mappatura delle esigenze formative riscontrate nei singoli siti, suddivise per Direzione/ Ente, con indicazione dettagliata delle motivazioni, dei tempi di intervento, dei possibili soggetti attuatori, delle fonti di finanziamento attivabili, delle compatibilità tecnico organizzative, dalle quali derivare un quadro articolato di specifiche proposte (compresa l'attività di formazione eventualmente erogabile per l'accrescimento della professionalità dei facenti parte il bacino), che sarà illustrato alla Direzione del Personale, la quale una volta acquisite tali informazioni si riserva di sovrapporlo ai processi formativi già attivati o programmati per verificare eventuali discrasie ed ipotizzare in tal caso possibili integrazioni. Gli esiti della mappatura consentiranno inoltre alla Direzione del Personale di proporre eventuali corsi formativi riferiti all'attività aziendale, ai quali sarà destinato il monte ore di permessi di cui all'art. 7 lettera b del CCNL, nelle more della prevista regolamentazione territoriale;

Commissione "Pari Opportunità, Integrazione, Politiche familiari", con composizione paritetica e *pro tempore* incaricata di elaborare ed avviare, i seguenti interventi:

- verificare la conoscenza del Codice Etico di Brembo Spa nei siti caratterizzati dalla maggiore presenza di personale straniero, procedendo ad una analisi dettagliata a livello di sito raccogliendo dal personale specifiche indicazioni al fine di comporre un *report* da inoltrare alla Direzione del personale, la quale si riserva di integrare gli oneri informativi in lingua straniera già previsti dal CCNL di categoria, anche tramite l'eventuale diffusione di specifica documentazione bilingue, elaborata con il supporto di Confindustria Bergamo;
- impostare ed attivare una procedura di confronto tra la RSU di sito e la Direzione del Personale per l'illustrazione dettagliata di eventuali specifici e comprovati comportamenti discriminatori che siano stati riscontrati nei reparti - uffici aziendali e supportati da prove testimoniali o documentali. La Direzione del personale si riserva, una volta acquisite tali informazioni, di avviare entro 30 giorni dal completamento dell'istruttoria, uno specifico confronto coinvolgendo i soggetti interessati, che potrà anche realizzare soluzioni conciliative ed il cui esaurimento

comunque preceda l'eventuale attivazione di altre forme di tutela previste dal contratto o dalla legislazione in tema di pari opportunità;

- avviare un'azione positiva finanziata ex Legge 53/2000 per favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro ed i tempi di vita familiare, dando applicazione all'intesa territoriale Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 19/09/2007.

Si prevede che

- le commissioni saranno composte da un numero massimo di 9 componenti, 3 di nomina aziendale e 6 di nomina sindacale (due componenti per organizzazione sindacale), salvaguardando in ogni caso il principio di pariteticità della commissione ed, in tal senso, del peso specifico delle rispettive valutazioni dei singoli componenti;
- per il funzionamento di ogni commissione sono messe a disposizione dei componenti di nomina sindacale n. 48 ore su base annua; ove dette ore non dovessero essere interamente utilizzate, su richiesta della parte sindacale, il residuo potrà essere utilizzato a compensazione delle ore eventualmente fruite in eccesso e come tali non comprese nel monte ore sindacale. L'attribuzione di dette ore sarà effettuata nel rispetto di un'uguale ripartizione fra le tre firme sindacali.
- Sarà effettuato un primo incontro di insediamento, nel secondo semestre del corrente anno, ove stabilire il piano di lavoro e gli obiettivi della Commissione in funzione delle attribuzioni sopra riportate;
- A partire dall'anno 2011, sarà di norma effettuato un incontro semestrale per la verifica dello stato dei lavori;
- In merito alla partecipazione all'incontro di insediamento ed agli incontri semestrali si prevede il rimborso di tutte le spese chilometriche (tenendo come riferimento la tabella delle distanze chilometriche che si allega al presente accordo) sostenute e documentate dai componenti della Commissione qualora gli incontri vengano a svolgersi al di fuori del proprio turno di lavoro e/o presso un sito aziendale non corrispondente a quello di propria residenza.

CC. *com*
Quando sopradetto annulla e sostituisce le previsioni in materia di Commissioni aziendali contenute nei precedenti accordi.

Somministrazione di lavoro

In relazione alla retribuzione degli importi previsti dalla parte economica del presente accordo integrativo, si prevede il riconoscimento *pro rata* al personale somministrato dei trattamenti erogati a titolo di premio di risultato, quantificati con il criterio di cui all'art.25 del CCNL 16 maggio 2008 per i lavoratori somministrati.

Viene altresì previsto che, al personale somministrato eventualmente divenuto personale in forza all'azienda, all'atto dell'assunzione, in assenza di modifica delle mansioni previste dal precedente rapporto di somministrazione, verrà riconosciuto il livello di inquadramento attribuito con tale contratto.

Visite specialistiche

Le parti convengono l'introduzione di permessi retribuiti pari alla durata (documentata) di due visite all'anno per l'effettuazione di visite mediche specialistiche ai figli minori; ai fini della concessione dei due permessi, l'effettuazione di ogni visita dovrà essere documentata con certificazione medica rilasciata da medici del SSN e/o convenzionato o da altro medico specialista previa impegnativa del medico del SSN.

Ogni dipendente ha diritto a tale tipologia di permessi rispetto ad ogni figlio a carico.

Incidenza delle maggiorazioni notturne in tredicesima

Le parti concordano che, con riferimento alle vigenti modalità di calcolo dell'incidenza delle maggiorazioni notturne in tredicesima, a far data dall'applicazione del presente accordo sono da considerare come vevoli ai fini del conteggio percentuale anche le giornate in cui sono utilizzati permessi retribuiti ex AVIS e/o ex Legge 104/92.

Microclima

In relazione alla situazione del microclima, al fine di ulteriormente migliorare la situazione climatica in alcuni dei siti produttivi aziendali, la Direzione conferma il proprio impegno:

- ad effettuare un intervento di miglioramento del microclima presso la Fonderia di Ghisa con assegnazione ed avvio dei lavori entro novembre 2010;
- ad effettuare un intervento di miglioramento del microclima presso lo Stabilimento Lavorazione Dischi del polo produttivo di Mapello, in linea con l'esito di specifici studi di

fattibilità ed ipotesi di progettazione, effettuati o da effettuarsi, da realizzare entro il mese di giugno 2012;

- a presentare, entro il periodo di vigenza del presente accordo, uno studio di fattibilità ed ipotesi di progettazione per un intervento di miglioramento del microclima presso il reparto Officina Auto del polo produttivo di Curno;

Si procederà a uno specifico incontro di illustrazione preventiva della tipologia degli interventi e di successivi incontri di monitoraggio dell'avanzamento degli interventi di cui sopra con le RSU/RLS dei siti interessati.

Varie

La Direzione conferma la propria disponibilità

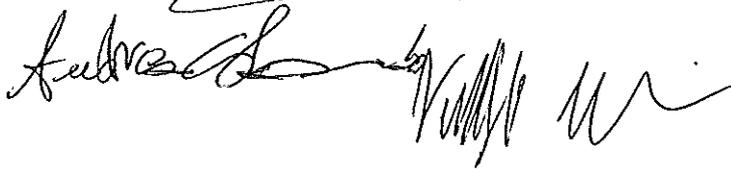
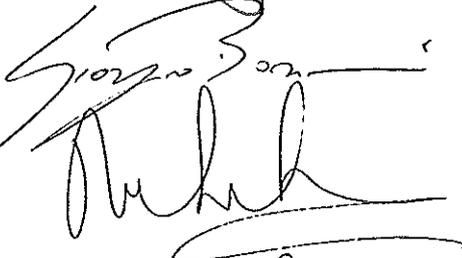
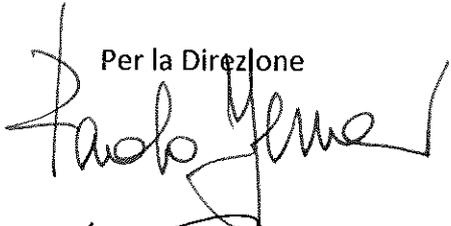
- a definire un gruppo di lavoro paritetico incaricato di procedere al monitoraggio delle modalità di utilizzo dei sistemi informativi in relazione alle situazioni di potenziale rischio di violazione della normativa di cui all'art.4 della L. n.300/1970, nonché del rispetto delle previsioni aziendali sul corretto utilizzo delle strumentazioni di lavoro e degli accessi ad internet;
- a valutare specifici casi di estensione del diritto all'esenzione dal lavoro notturno per le lavoratrici madri con figli di età inferiore a 6 anni, che non superino il 6% del personale con medesimo profilo orario presente nel reparto di appartenenza, purché compatibili con le esigenze produttive e dell'organizzazione del lavoro;
- a rimandare all'organismo unitario la verifica della situazione delle trasferte effettuate per conto dell'azienda, con particolare riferimento a quelle che comportino la necessità di sostare fuori sede nelle notti tra la giornata del sabato e della domenica nonché tra la domenica e il lunedì successivo;
- a dare piena informazione alla RSU competente in merito alla copertura assicurativa aggiuntiva contro gli infortuni sottoscritta da parte dall'Azienda in favore dei dipendenti che prestano la propria opera lavorativa presso i reparti prove su strada;

Il presente accordo esaurisce, per il periodo di vigenza, la contrattazione collettiva aziendale di secondo livello di contenuto economico e non determina la decadenza degli altri accordi aziendali in vigore riguardanti materie o tematiche non contemplate.

Quota contratto: l'azienda effettuerà sulle retribuzioni del mese di settembre 2010 una trattenuta del valore di euro 30 quale quota di servizio per i lavoratori non iscritti alle OOSS firmatarie del presente accordo, previa specifica richiesta scritta dei lavoratori interessati, con modulo reso disponibile secondo le prassi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

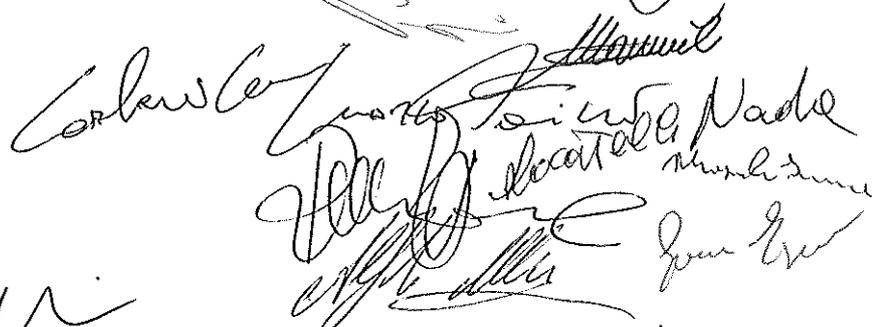
Per la Direzione



per Confindustria Bergamo



per le RST



per le OO.SS.

