

Roma, 13.12.2011

IPOTESI DI ACCORDO

Tra

AVIO S.p.A. e Getti Speciali S.r.l. – Stabilimento di Borgaretto assistite dall'Unione Industriale di Torino

E

le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali FIM-FIOM-UILM e FISMIC e le rispettive RSU

E' stata stipulata l'ipotesi di accordo di seguito riportata, composta di:

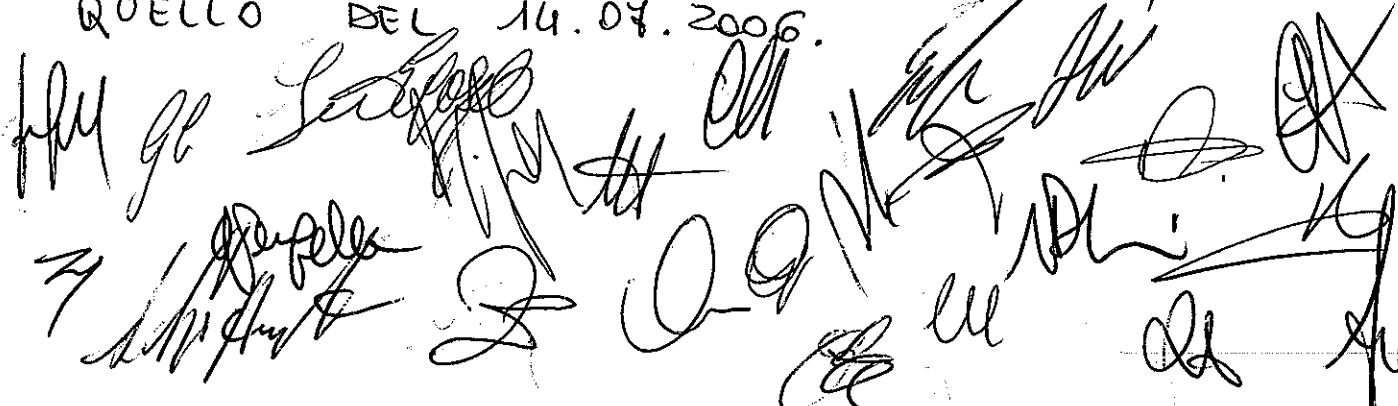
- § 1 Relazioni Industriali
- § 2 Assistenza Sanitaria Integrativa
- § 3 Trattamenti di Trasferta
- § 4 Orario di Lavoro
- § 5 Professionalità e Inquadramento
- § 6 Politiche Sociali
- § 7 Regolamento del Premio di Risultato



Resta inteso tra le parti che quanto stabilito in precedenti intese e non modificato dal presente accordo rimane in vigore.

NO

LE PARTI CONFERMANO CHE PER QUANTO NON MODIFICATO DALLA PRESENTE INTESA RIMANGONO IN VIGORE GLI ACCORDI PRECEDENTI, COMPRESO QUELLO DEL 14.07.2006.



§ 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Avio S.p.A., Getti Speciali S.r.l., le OO.SS firmatarie del presente accordo e le R.S.U. si riconoscono in un sistema di relazioni industriali/sindacali teso a valorizzare ed ampliare le occasioni e le sedi di dialogo ed a prevenire e ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare le tematiche di comune interesse in modo partecipativo; tutto ciò sulla base della premessa, che esistano tematiche di comune interesse, affrontabili in modo costruttivo e non conflittuale al fine di favorire lo sviluppo dell'Azienda, delle persone che vi lavorano e dei clienti.

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in una logica partecipativa e di coinvolgimento quale strumento volto anche al rafforzamento competitivo dell'Azienda, convenendo di stabilizzare ed ulteriormente sviluppare le relazioni sindacali attraverso un sistema che assorbe quanto contrattualmente previsto in materia.

Le difficoltà generate dello scenario geo-politico internazionale, la sfida dei competitors sul mercato globale, le aspettative dei Clienti, la necessità di maggiore internazionalizzazione per presidiare i mercati emergenti al fine di coglierne le rilevanti opportunità di sviluppo del business, oltre che la particolarità delle attività del Gruppo Avio, richiedono sempre di più la necessità di rispondere alle sfide del mercato, in modo rapido ed efficiente, nel rispetto dei dettami contrattuali.

In questo contesto, Le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di una costante e continua evoluzione delle relazioni industriali, sempre più volte alla creazione di valore e alla sicurezza ed allo sviluppo professionale ed occupazionale delle persone che operano nell'ambito del Gruppo Avio.

a) OSSERVATORIO STRATEGICO

-livello Nazionale-

Le Parti concordano di istituire un Osservatorio Strategico, con competenze di informazione, approfondimento, analisi e confronto, in merito a tematiche connesse a rilevanti fattori strategici dell'Azienda.

Gli argomenti oggetto delle riunioni del Comitato Strategico potranno riguardare:

- Strategie aziendali
- Rilevanti modifiche organizzative e/o dell'assetto societario
- Processi di internazionalizzazione ed alleanze;
- Significative innovazioni tecnologiche
- Aspetti rilevanti di politica del lavoro

L'Osservatorio si riunirà, di norma, con cadenza annuale, salvo eventi di natura non ordinaria che possano richiedere una convocazione specifica su richiesta di una delle Parti.

Le riunioni avverranno su un ordine del giorno, preventivamente esaminato dalle Parti.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, likely representing the ratification of the agreement by the various parties mentioned in the text.]

La componente aziendale sarà rappresentata dall'Amministratore Delegato (o rappresentante dell'azienda da lui designato), dal Responsabile della Direzione del Personale, dal Responsabile delle Relazioni Industriali e dai Responsabili di funzioni aziendali eventualmente interessate.

Parte sindacale sarà rappresentata da due componenti per ciascuna delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo indicati mediante specifica comunicazione alla Direzione Aziendale da parte delle Segreterie Nazionali stesse.

I partecipanti alle riunioni dell'Osservatorio Strategico sono tenuti alla riservatezza delle informazioni e dei documenti acquisiti ed al rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui possano venire a conoscenza in conseguenza della loro partecipazione alle riunioni.

Qualora l'Azienda dovesse essere quotata in borsa, i membri dell' Osservatorio Strategico potranno essere inseriti nel "Registro degli Insider" ai sensi del D.Lgs. 58/1998.

b) COORDINAMENTO NAZIONALE

-livello Nazionale-

Il Coordinamento Nazionale si pone come organismo di riferimento sia con ruolo di informazione di carattere generale sia per la contrattazione integrativa di secondo livello al fine di garantire un'adeguata conoscenza di tematiche quali:

- congiuntura economica e di mercato;
- sviluppo commerciale e contesto competitivo;
- prospettive di mercato, piano industriale e di investimento;
- i programmi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
- specifici piani di miglioramento
- complessivo andamento dell'Azienda;
- indicatori per il Premio di Risultato;
- piani formazione professionale;
- formazione per OO.SS.;
- argomenti eventualmente convenuto dall'Osservatorio Strategico.

Il Coordinamento si riunirà, di norma con cadenza annuale, salvo eventi di natura non ordinaria che possano richiedere una convocazione specifica su richiesta di una delle Parti. Le riunioni avverranno su un ordine del giorno, preventivamente esaminato dalle Parti.

In occasione della riunione del predetto organismo, verranno anche fornite informazioni sugli organici con riferimento alle assunzioni effettuate, suddivise per tipologia contrattuale di appartenenza (tempo indeterminato, a termine, part-time e contratti di somministrazione). Inoltre, verrà consegnata una tabella con la media annuale dei superminimi individuali per livello, divisi per operai ed impiegati. In considerazione della riservatezza di queste informazioni, la diffusione e l'uso delle stesse è consentito nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del c.c.

La componente aziendale sarà rappresentata dalla Direzione Aziendale, dal Responsabile della Direzione del Personale, dal Responsabile delle Relazioni Industriali e dai Responsabili di Funzioni aziendali interessate.

La componente per la Parte sindacale sarà rappresentata dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo oltre che dalle Segreterie Territoriali e non più di ³³ RSU ~~per ciascuna Organizzazione firmataria del presente accordo in rappresentanza di ciascun sito produttivo di Avio~~, individuati mediante nomina dalle Segreterie Nazionali stesse, i cui nominativi dovranno essere oggetto di specifica comunicazione scritta alla Direzione Aziendale.

In occasione di particolari ed importanti eventi aziendali sarà possibile convenire il coinvolgimento di un esperto del settore aerospaziale, interno (od eventualmente esterno) all'Associazione dei Datori di Lavoro.

c) OSSERVATORIO Salute, Ambiente e Sicurezza

Le Parti ribadiscono il principio che la salute e la sicurezza dei Lavoratori, il controllo e la minimizzazione dei rischi, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, il rispetto della legislazione applicabile e degli altri requisiti sottoscritti in materia di salute e sicurezza dei Lavoratori sono aspetti prioritari nell'organizzazione del Gruppo AVIO. Per questo motivo Le Parti si impegnano a perseguire il miglioramento continuo delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche tramite un continuo e costruttivo monitoraggio sui temi della sicurezza.

Allo scopo di favorire l'adozione di uniformi comportamenti e l'armonizzazione delle azioni intraprese nelle diverse realtà aziendali, viene costituito un Osservatorio a livello Nazionale che si riunirà di norma annualmente per esaminare, con spirito costruttivo e collaborativo, le problematiche connesse alle specifiche materie, anche al fine di adottare iniziative dirette alla realizzazione dei comuni obiettivi di tutela della sicurezza sull'ambiente di lavoro.

La componente aziendale sarà rappresentata dal Responsabile dell'Ente Centrale Health & Safety di Gruppo), dal Responsabile della Direzione del Personale, dal Responsabile delle Relazioni Industriali, dai Responsabili di Funzioni aziendali interessate e dai Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione.

La componente per la Parte sindacale sarà rappresentata da tutti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le Parti concordano in particolare sulla opportunità di operare congiuntamente allo scopo di sensibilizzare i lavoratori sulla necessità di un puntuale rispetto delle norme di sicurezza del lavoro, al fine di ridurre il rischio di infortuni, anche di lieve entità.

Le informazioni ai Rappresentanti per la Sicurezza e la consultazione degli stessi, nei casi disciplinati dalla normativa vigente, saranno fornite e svolte in modo da garantire la loro effettività e tempestività.

L'Azienda conferma che garantirà gli opportuni interventi di aggiornamento formativo destinati ai Rappresentanti per la Sicurezza.

Le Parti convengono inoltre sulla opportunità di prevedere iniziative comuni e progetti condivisi tra Azienda e R.L.S. tese a valorizzare gli obiettivi di miglioramento in materia di ambiente, salute e sicurezza.

d) CAE – Comitato Aziendale Europeo

Le Parti si incontreranno per verificare l'opportunità di costituire un Comitato Aziendale Europeo.

Le Parti convengono sin d'ora che a seguito dell'istituzione di detta forma integrativa sanitaria, avendo previsto condizioni di miglior favore, non vi potranno essere sovrapposizioni con altri fondi della medesima natura.

Al fine di definire la forma di assistenza cui aderire, le modalità di adesione, i contenuti ed i costi complessivi delle prestazioni richieste, i costi a carico dei dipendenti ed ogni altra determinazione che si renda necessaria, viene costituita una commissione paritetica tra le Parti composta da otto membri, quattro di nomina sindacale e quattro di nomina aziendale, che dovrà entro il termine improrogabile del 30 aprile 2012, adottare le decisioni di propria competenza.

La commissione tratterà condizioni particolari nei confronti di situazioni di grave disabilità e/o malattie degenerative.

Resta inteso sin d'ora tra le parti che la parte di contribuzione al fondo a carico dell'Azienda ~~non potrà eccedere la somma~~ ^{SARAI} di €150,00 (€ centocinquanta/00) annui per dipendente/nucleo aderente.

aderente.

74

§ 3 TRATTAMENTI DI TRASFERITA

Le Parti, avendo verificato analiticamente i contenuti dei trattamenti previsti dal regolamento aziendale in tema di trasferte, ribadiscono che i trattamenti previsti per impiegati ed operai sono e dovranno rimanere equiparati.

Le Parti si incontreranno almeno una volta l'anno, in sede di commissione tecnica di sito, per affrontare eventuali criticità di gestione e/o differenze di trattamento.

L'Azienda ha inoltre comunicato i nuovi importi relativi a ITA, Indennità di missione prolungata, Indennità di missione annuale che saranno inseriti nel Regolamento Aziendale delle Trasferte, come da tabelle allegate.

Per trasferte pari o superiori a quindici giorni continuativi sarà possibile richiedere il trattamento semiorfettario.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "F. Pella", "G. B.", "C.", "F. B.", "L. B.", "M. B.", "P. B.", "R. B.", "S. B.", "T. B.", "U. B.", "V. B.", "W. B.", "X. B.", "Y. B.", "Z. B."]

[illegible]

Handwritten signatures of the five members of the jury, arranged in a circle around the central text.

May 20 1962

INDENNITA' DI MISSIONE ANNUALE

QUALIFICA		IMPORTO GIORNALIERO in € (per tutti i paesi)
Situazione Proposta	OPERAI E IMPIEGATI	40,00
	IMPIEGATI DIRETTIVI E QUADRI	

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

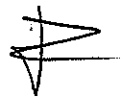
§ 4 ORARIO DI LAVORO

Al fine di introdurre nel sistema degli orari di lavoro una forma di possibile maggior flessibilità, le Parti concordano di estendere la normativa relativa alla fruibilità dei PAR a ore, così come prevista dall'accordo 14 luglio 2006, anche all'istituto della banca ore, fino ad un massimo di 8 ore per anno sarà fruibile per blocchi di ½ ora.

Soltanto per impiegati (non direttivi) e operai centralisti sarà consentito all'interno di ciascun mese un numero massimo di 3 ritardi per un massimo 30 minuti giornalieri, rispetto all'orario ufficiale della sede di lavoro, con obbligo di recupero nella stessa giornata. Resta inteso che questa particolare forma di flessibilità non sarà cumulabile con quella del paragrafo precedente.

In caso di sospensioni dell'attività lavorativa con intervento della cassa integrazione guadagni, le Parti convengono che, dopo la fruizione delle ferie residue e prima dell'utilizzo dell'istituto della CIG, siano imputati a copertura retributiva eventuali residui individuali in banca ore per un massimo di 8 ore.

§ 5 PROFESSIONALITA' E INQUADRAMENTO



In considerazione delle specificità delle attività svolte nell'ambito del settore avio-motoristico e non previste dal vigente CCNL di categoria, le parti concordano di consentire nell'ambito della categoria operaia l'accesso al livello di inquadramento superiore rispetto a quello contrattualmente prevista esclusivamente per le professionalità stabilite nell'elenco di seguito riportato ed alle condizioni ivi indicate:

- ☐ **Sabbiatore che svolga anche mansioni di preparazione dei trattamenti termici speciali - quali ramatura e cementazione- con almeno cinque anni di esperienza nella mansione → accesso alla 4^ categoria;**
- ☐ **Addetto Magazzino che svolga anche mansioni di preparazione kitting, ricevimento materiale con gestioni doganali, imballo particolari finiti con verifica scadenze, con una esperienza di almeno cinque anni nella mansione → accesso alla 4^ categoria;**
- ☐ **Brocciatore che svolga anche mansioni di attrezzatore brocciatrici dischi turbina, con un'esperienza di almeno cinque anni nella mansione → accesso alla 5^ categoria;**
- ☐ **Verniciatore che svolga anche mansioni di garanzia del corretto apporto/spessore di vernice ed un'esperienza di almeno cinque anni nella mansione → accesso alla 5^ categoria;**
- ☐ **Addetto Elettroerosione che svolga la propria mansione mediante l'utilizzo di macchine complesse e/o a controllo numerico, con una esperienza di almeno cinque anni nella mansione → accesso alla 5^ categoria;**
- ☐ **Addetto Controlli non Distruttivi (FPI - "*Fluorescent Penetrant Inspection*") abilitato alla delibera dei materiali esaminati in quanto abbia conseguito il patentino di 2° livello e con una esperienza di almeno cinque anni → accesso alla 5^ categoria.**
- ☐ **Team Leader di 5^ categoria che nello svolgimento della propria attività, sia in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico operi su particolari di notevole complessità o prototipali, ed esegua qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici a controllo numerico o di elevata complessità (c.d. *set up*) affidate ad altro personale, ed alimentano i dati per il *visual management* anche coadiuvando gli enti interessati. Con una esperienza di almeno cinque anni nella mansione → accesso alla 5^ categoria livello Superiore.**

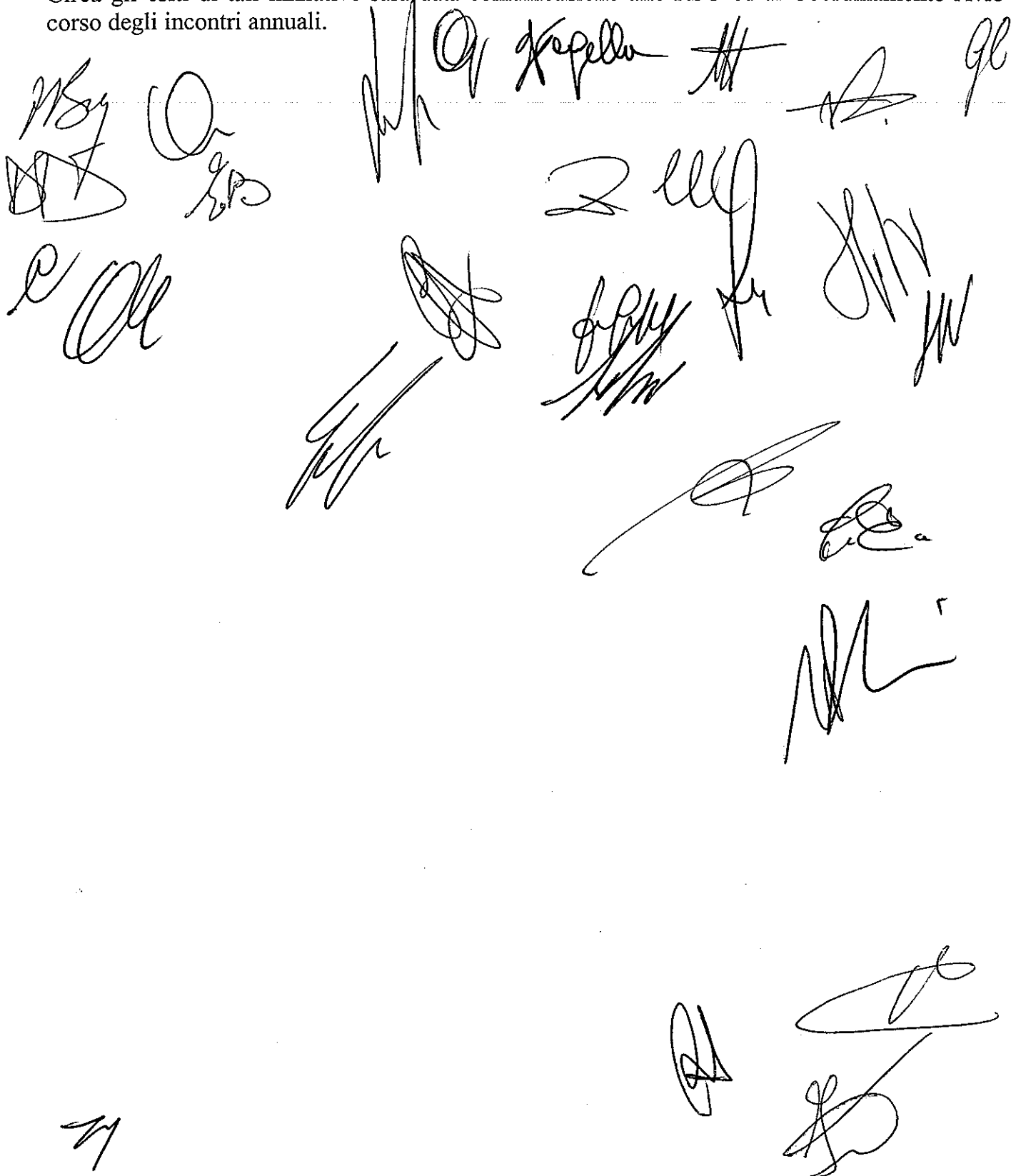
La presente regolamentazione avrà efficacia a partire dall'entrata in vigore del presente accordo.

Le Parti convengono di istituire una commissione a livello nazionale composta da otto membri (4 di nomina aziendale e 4 di nomina sindacale) per approfondire problematiche relative all'inquadramento professionale, rapportandosi con il contributo delle singole aree territoriali. I risultati dei lavori svolti dalla commissione saranno, entro un anno dalla firma del presente accordo portate all'attenzione del Coordinamento-Avio per l'esame congiunto delle risultanze di tale studio. Entrambe le Parti potranno chiedere una verifica intermedia circa l'avanzamento dei lavori della commissione.

§6 POLITICHE SOCIALI

Al fine di supportare in via prioritaria il lavoro femminile ed in generale i lavoratori con figli per favorire la conciliazione lavoro-famiglia, le Parti concordano che sia avviato sperimentalmente un programma di convenzioni con asili nido pubblici, a partire dall'anno scolastico 2012-2013.

Circa gli esiti di tali iniziative sarà data comunicazione alle RSU ed al Coordinamento-Avio nel corso degli incontri annuali.



A collection of handwritten signatures and initials, including:

- Top right: A stylized signature.
- Below the text: A large signature that appears to read "M. A. Repella" followed by a checkmark and the initials "gl".
- Left side: A signature "M. Sy" followed by a circled "Q" and the initials "gp".
- Below "M. Sy": The initials "P. Ol".
- Center: A signature "Z. Lef" followed by a checkmark and the initials "M".
- Below "Z. Lef": A signature "M. M." followed by a checkmark and the initials "M".
- Right side: A signature "M. M." followed by a checkmark and the initials "M".
- Bottom right: A signature "M. M." followed by a checkmark and the initials "M".
- Bottom left: A signature "M. M." followed by a checkmark and the initials "M".

§ 7 REGOLAMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO



Sulla base della vigente normativa contrattuale, le Parti concordano di rinnovare il regolamento del Premio di Risultato (P.d.R.), da retribuire negli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, totalmente variabile e valorizzato sulla base degli indicatori già individuati nell'accordo 14 luglio 2006, che nel corso della loro applicazione si sono dimostrati idonei a misurare l'effettivo andamento economico dell'impresa, il miglioramento delle prestazioni del suo processo industriale e del livello della qualità.

Il valore del P.d.R. è costituito da tre addendi:

il primo a livello di Gruppo Avio derivante dai risultati di natura ECONOMICA (indicatore definito come: rapporto EBITDA Rettificato / Ricavi Consolidati x 100);

il secondo a livello di Centri di Prodotto di Sito/Divisione/Società di natura INDUSTRIALE (indicatore definito come: Livello di Servizio o TAT per la Divisione Avio Service di Pomigliano);

il terzo a livello di Centri di Prodotto/Sito/Divisione/Società di natura collegata alla QUALITA' (definito come: numero di SAC ogni 100.000 ore prodotte o da specifici indicatori per la Divisione Avio Service di Pomigliano e per Getti Speciali S.r.l. Stabilimento di Borgaretto).

Tali addendi sono valorizzati secondo i criteri sotto indicati e sulla base dei risultati annuali conseguiti, a livello:

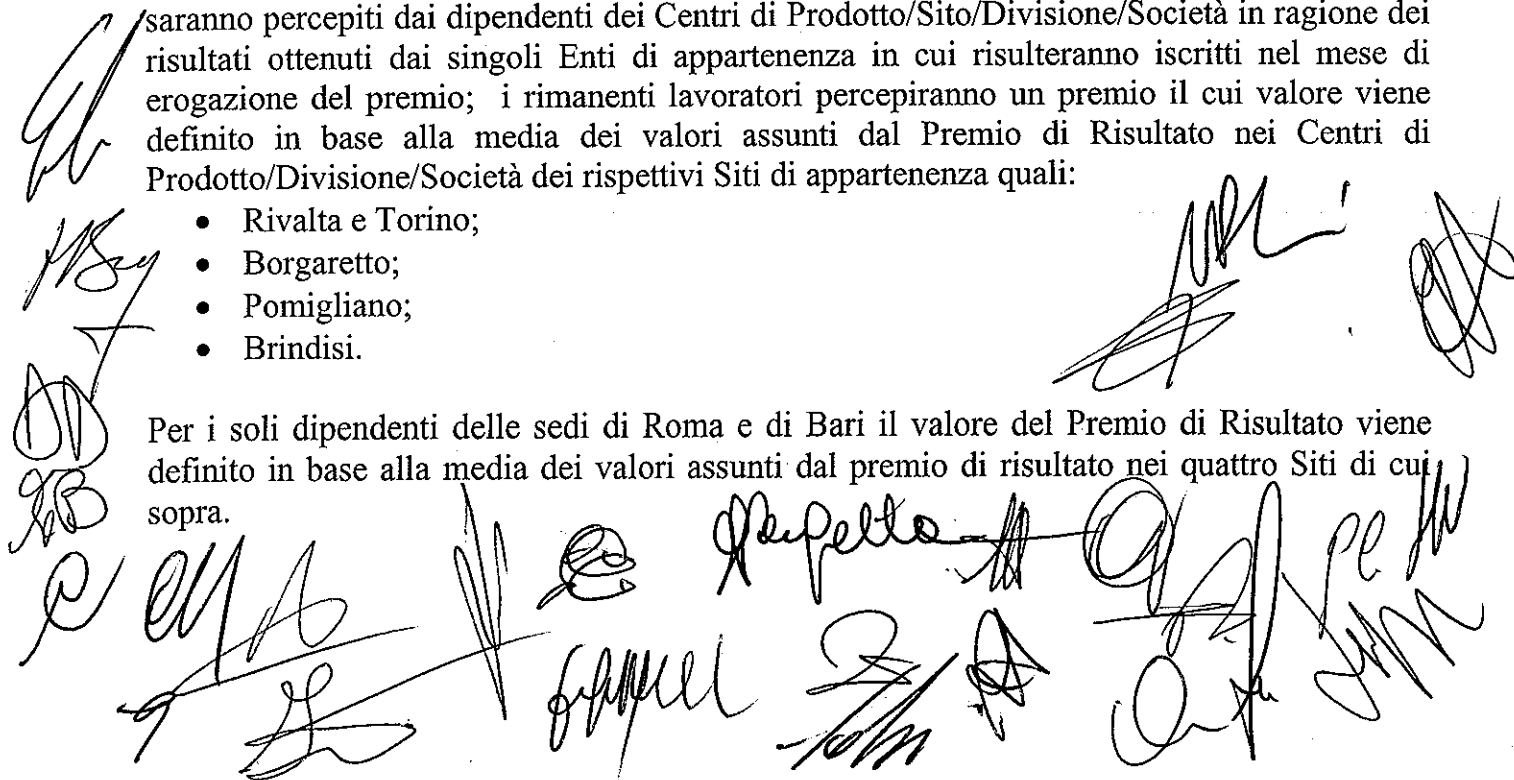
- di Gruppo per la componente economica;
- di Centro di Prodotto/Sito/Divisione/Società sia per la componente relativa agli indicatori Industriali, sia per la componente relativa agli indicatori di Qualità come di seguito specificati;

I lavoratori percepiranno la quota del Premio di Risultato valorizzata in rapporto al parametro economico a prescindere dall'area di appartenenza.

Le quote di P.d.R. derivanti dai parametri collegati all'attività industriale ed alla Qualità saranno percepiti dai dipendenti dei Centri di Prodotto/Sito/Divisione/Società in ragione dei risultati ottenuti dai singoli Enti di appartenenza in cui risulteranno iscritti nel mese di erogazione del premio; i rimanenti lavoratori percepiranno un premio il cui valore viene definito in base alla media dei valori assunti dal Premio di Risultato nei Centri di Prodotto/Divisione/Società dei rispettivi Siti di appartenenza quali:

- Rivalta e Torino;
- Borgaretto;
- Pomigliano;
- Brindisi.

Per i soli dipendenti delle sedi di Roma e di Bari il valore del Premio di Risultato viene definito in base alla media dei valori assunti dal premio di risultato nei quattro Siti di cui sopra.



Criteri di calcolo dei singoli addendi

1. Valore del P.d.R. collegato all'indicatore ECONOMICO.

Le Parti, concordano di confermare nel rapporto percentuale tra EBITDA Rettificato ed i Ricavi Consolidati del Gruppo Avio l'indicatore di natura economica valido per tutti i dipendenti, cui collegare una quota del premio di risultato.

Il valore dell'indicatore EBITDA viene calcolato come risultato operativo prima della gestione finanziaria (I), delle imposte (T), delle componenti straordinarie della svalutazione (D) e degli ammortamenti (A).

Il valore dell'EBITDA Rettificato, viene invece calcolato come EBITDA al netto dei costi non ricorrenti ed atipici.

I valori dei Ricavi Consolidati e dell'EBITDA sono riportati nel Bilancio Consolidato.

Il valore della quota del P.d.R. erogata annualmente viene calcolato applicando le formule riportate nella **tabella di cui all'allegato 1)**.

2. Valore del P.d.R. collegato all'indicatore INDUSTRIALE

2.1. Le Parti, anche per il parametro industriale, confermano per i Centri di Prodotto Componenti Rotanti, Trasmissioni Meccaniche, Pale Statore, Combustori e per il Sito di Brindisi, nonché per Getti Speciali S.r.l.- Stabilimento di Borgaretto, l'indicatore percentuale di Livello di Servizio quale parametro su cui calcolare la quota del P.d.R. collegata al fattore Industriale.

In via transitoria per Getti Speciali S.r.l. - Stabilimento di Borgaretto per la quota di P.d.R. relativa all'indicatore industriale da erogarsi nel 2012, sarà preso a riferimento l'indicatore industriale del C.d.P. Trasmissioni.

Il livello di servizio verrà calcolato mensilmente secondo le procedure in atto e precisamente:

$$L.S. \text{ mensile} = \frac{N^{\circ} \text{ pezzi versati}}{N^{\circ} \text{ pezzi previsti}} * 100 = \frac{(VER_nl - ANTI_nl + CREDITI)}{(ARRE_nl + MESE_nl + CREDITI)} * 100$$

Il livello di servizio mensile viene calcolato come rapporto tra il numero dei pezzi versati a magazzino prodotti finiti, e quindi disponibili per la consegna al cliente finale, ed il numero dei pezzi che si sarebbero dovuti produrre secondo le previsioni commerciali per soddisfare le esigenze del cliente stesso.

Tale rapporto viene espresso in termini percentuali.

Il numero dei pezzi versati è costituito dalla somma algebrica del numero dei pezzi prodotti nel mese di riferimento congruati con l'esistenza di eventuali anticipi (pezzi prodotti in più rispetto al richiesto del mese) più eventuali crediti (pezzi già disponibili a magazzino prodotti finiti, in quanto prodotti in anticipo rispetto al richiesto). Analogamente, il numero dei pezzi previsti cioè i pezzi da consegnare al cliente finale risulta quale somma algebrica dei pezzi non ancora consegnati ma richiesti nei mesi precedenti (arretrati) più i pezzi richiesti nel mese, compresi i pezzi versati in anticipo (crediti).

Il valore del P.d.R riferito all'indicatore industriale sarà determinato sulla base del livello di servizio medio dell'anno, inteso quale media semplice dei livelli percentuali di servizio mensili.

Il valore medio annuo così risultante determinerà l'ammontare del premio secondo la funzione riportata nella **tabella di cui all'allegato 2)**.

2.2. Per la Divisione Avio Service di Pomigliano, in ragione della particolarità della missione produttiva, le Parti confermano la riduzione percentuale del tempo di attraversamento (c.d. TAT) rapportata alla somma totale dei motori revisionati quale parametro su cui calcolare la quota del P.d.R collegata al fattore Industriale.

Per la Divisione Avio Service si utilizzerà la riduzione % del tempo di attraversamento (TAT) quale parametro su cui calcolare la quota del P.d.R collegata al fattore Industriale. La valorizzazione della riduzione % del TAT verrà fatta calcolando la riduzione % del TAT del motore PW100 secondo la seguente formula:

$$DTATn = (TAT\ n-1 - TATn0) / TATn0 \times 100$$

Ove:

DTATn (variazione % da utilizzare per la valorizzazione del premio)

TAT n-1 (TAT medio consuntivo dell'anno precedente a quello dell'erogazione del premio)

TAT n0 (è il valore di riferimento individuato nell'accordo 14 luglio 2006)

Nel computo del TAT netto saranno escluse le fermate dell'attività concordate con il cliente e quelle dovute alla ritardata fornitura di ricambi.

L'ammontare del premio di Risultato per la Divisione Avio Service di Pomigliano sarà valorizzato secondo la funzione riportata nella **tabella di cui all'allegato 3)**.

3. Valore del P.d.R. collegato all'indicatore QUALITA'

3.1. Anche per l'indicatore riferito alla Qualità le Parti confermano per i Centri di Prodotto Componenti Rotanti, Trasmissioni Meccaniche, Pale Statore e Combustori l'indice Segnalazioni Anomalie da Cliente (ISAC) quale parametro idoneo a valutare il livello di qualità della produzione, così come esso viene espresso dai propri clienti, attraverso l'invio di segnalazioni di anomalia.

L'indice ISAC, per i Centri di Prodotto, è determinato dal numero totale delle anomalie riscontrate dai i clienti finali sui prodotti loro forniti (SAC), ogni 100.000 ore prodotte, secondo la seguente formula:

$$ISAC = \text{numero di Segnalazioni Anomalie Cliente} / \text{Totale ore prodotte} \times 100.000$$

I dati utilizzati per il calcolo sono riferiti all'anno solare precedente l'anno di erogazione.

La quota del P.d.R. relativa alla Qualità viene valorizzata secondo la funzione riportata nella **tabella di cui all'allegato 4)**.

3.2. Per quanto riguarda il **Sito di Brindisi**, stante la sua Particolare missione produttiva, viene determinata una diversa correlazione tra il valore dell'indicatore ISAC ed il valore di P.d.R. ad esso corrispondente, di conseguenza la quota del P.d.R. relativa alla Qualità del Sito di Brindisi viene valorizzata secondo la funzione riportata nella **tabella di cui all'allegato 5)**.

3.3. Divisione Avio Service – Sito di Pomigliano

Le Parti, in considerazione della specificità del processo industriale di revisione dei motori hanno concordato di utilizzare un diverso indicatore per valutare la Qualità della Divisione Avio Service (IQDAS).

I parametri individuati sono IFSD rate (numero di eventi di IFSD / Rimozioni non Programmate) ed il Reject rate (numero di rimandi / numero di collaudi) tra di loro ponderati, secondo il seguente rapporto:

$$\text{IFSD rate} \times 70\% + \text{Reject rate} \times 30\%$$

I dati utilizzati per il calcolo sono riferiti all'anno solare precedente all'anno di erogazione.

La quota del P.d.R. relativa alla Qualità della DAS-Pomigliano viene valorizzata secondo la funzione riportata nella **tabella di cui all'allegato 6)**.

3.4. per quanto riguarda **Getti Speciali S.r.l. Stabilimento di Borgaretto**, stante la sua particolare missione produttiva, viene determinato un diverso indicatore di qualità in grado tenere conto del livello di qualità espresso dal processo produttivo della società, denominato ICNQ (Indicatore Costi di Non Qualità) espresso dal rapporto percentuale tra valore totale dei costi di non qualità e valore totale del fatturato (ricavi) della società. Di conseguenza la quota del P.d.R. relativa alla Qualità della Getti Speciali di Borgaretto viene valorizzata secondo la funzione riportata nella **tabella di cui all'allegato 7)**.

In via transitoria e per il solo 2012, la quota di Premio di Risultato dello Stabilimento di Borgaretto relativa al parametro Qualità sarà calcolata sulla base dei risultati ottenuti dal Centro di Prodotto Trasmissioni, con eventuale possibilità di estensione anche per l'anno 2013 in funzione dell'effettiva efficacia dell'indicatore individuato.

Criteri di erogazione P.d.R.

- Entro il 5 Luglio di ogni anno, in un apposito incontro, verrà illustrato il calcolo dei tre addendi riferiti ai risultati conseguiti nell'anno di esercizio precedente e del conseguente valore totale del Premio di Risultato che è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione.
- L'importo annuo risultante dall'applicazione dei metodi di calcolo secondo le formule e le relative tabelle di valorizzazione è da riferirsi, per ogni indicatore, agli addetti inquadrati nella 5^a categoria contrattuale.

- Per gli appartenenti alle diverse categorie contrattuali l'importo annuo del premio verrà determinato moltiplicando il valore totale del P.d.R. per i coefficienti corrispondenti a ciascuna categoria contrattuale, secondo la tabella sotto riportata.

Categoria	Coefficiente di categoria
1 - 4	0,93
5	1,00
5S - 6	1,07
7	1,15

- Il valore del premio così ottenuto sarà moltiplicato per un coefficiente di valorizzazione che le Parti hanno inteso definire per ogni singolo anno di vigenza del presente accordo (tra loro non sommabili), secondo la seguente tabella:

ANNO di erogazione	Coefficiente di valorizzazione
2012	1,0000
2013	1,1380
2014	1,2069
2015	1,2414

- All'interno del valore globale del premio, le Parti hanno inteso ricavare delle quote uguali per tutte le categorie contrattuali, che saranno versate a titolo di anticipo da gennaio a giugno e di posticipo da luglio a dicembre secondo la seguente tabella:

Anticipi/posticipi Premio di Risultato	
Anno	€ mensili
2012	100,00
2013	110,00
2014	120,00
2015	120,00

- Con la retribuzione del mese di luglio sarà erogato l'intero importo del Premio di Risultato calcolato secondo quanto previsto nei paragrafi precedenti, dedotte le dodici quote di anticipo/posticipo.
- L'importo del Premio di Risultato determinabile esclusivamente sulla base di criteri oggettivi risulta totalmente variabile e correlato a obiettivi concordati di produttività e di andamento economico dell'impresa di cui all'art 53, comma 2, della legge 122/2010 e degli artt. 26 della legge 111/2011 e art 1, commi 67 e 68, della legge 247/2007, di conseguenza risulta soggetto alla vigente disciplina dello sgravio contributivo e fiscale.

- Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso omnicomprensivo, in quanto, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio è comprensivo di tutti gli istituti legali e o contrattuali, diretti e o indiretti quali, a titolo meramente esemplificativo: ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), festività (anche non fruite e/o sopprese), 13^a mensilità o gratifica natalizia, 14^a erogazione o premio preferiale, paga di posto e

- ~~La presente regolamentazione perderà automaticamente la sua validità nei confronti dei dipendenti di Società rispetto alle quali cessi il controllo ex articolo 2359 C.C. da parte del Gruppo Avio.~~

DURATA DELL'ACCORDO

La presente regolamentazione del Premio di Risultato avrà vigore dal 01/01/2012 al 31/12/2015.

P.d.R. PER LAVORATORI CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Le Parti convengono inoltre, che per i prestatori di lavoro con contratto di somministrazione, quale condizione di migliore favore ed in via equitativa, nel calcolo della retribuzione siano corrisposte quote di Premio di Risultato di valore pari alle sole quote di anticipo/posticipo del Premio di Risultato, secondo quanto già previsto negli accordi 15 luglio 1999, 14 luglio 2006 e 29 giugno 2009 .

NORMA TRANSITORIA

A definitivo conguaglio del Premio di Risultato di competenza dell'anno 2011, tenuto conto dei risultati complessivamente raggiunti, le Parti definiscono di riconoscere a tutti i dipendenti a titolo di P.d.R. l'ulteriore somma di € 150,00 (centocinquanta/00) che saranno erogati unitamente alla quota di conguaglio del P.d.R. 2012.

EB G. B. ll Z H. B. J. H. A. M.

INDICATORE ECONOMICO

P.d. R.: Valore derivante dal rapporto in % di: EBITDA Rettificato / Ricavi Consolidati

EBITDA = Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization

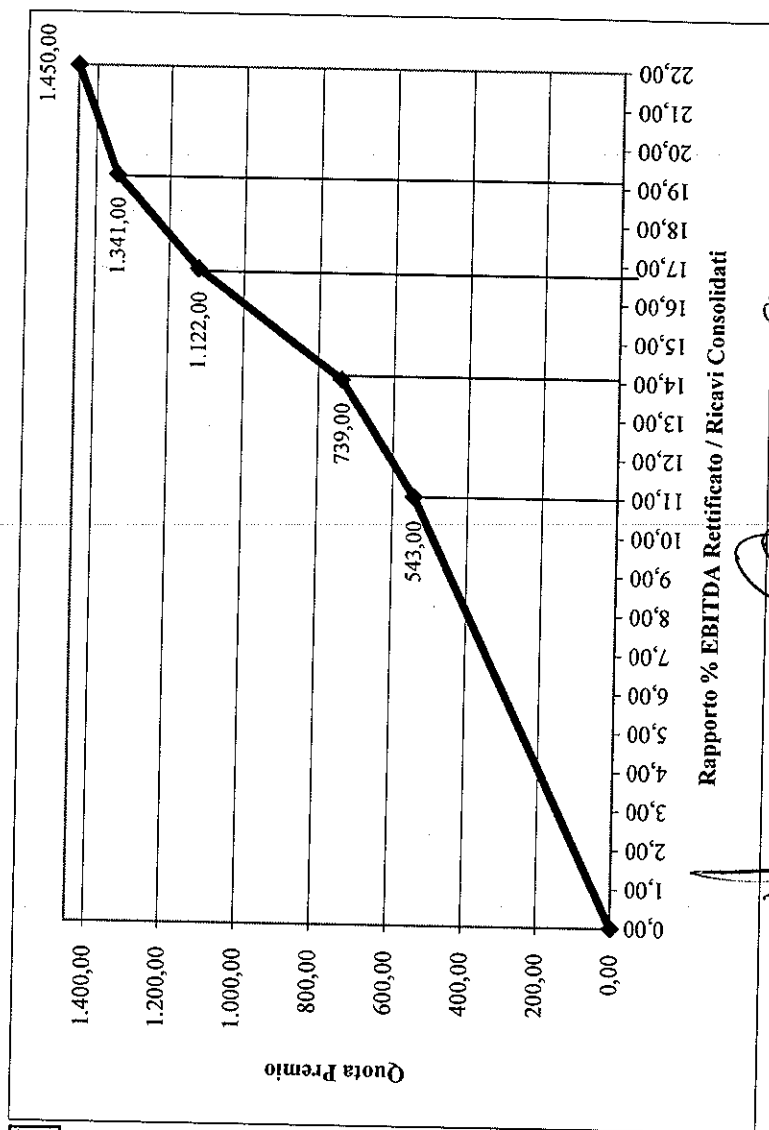
Misura l'utile dell'azienda prima della gestione finanziaria (I), delle imposte (T), delle componenti straordinarie (D) e degli ammortamenti (A)

Peso Indicatore 50%

EBITDA Rettificato / Ricavi Consolidati * 100

Dati estratti dal Bilancio Consolidato del Gruppo Avio (redatto secondo i criteri contabili IAS) e relativi all'esercizio anno n-1 rispetto all'anno di erogazione del premio

Indicatore	Quota € su base annua
=	0,00 0,00
0,01	11,00 49,36 * (Indicatore Cons. - 0)
11,01	14,00 543 + 65,33 * (Indicatore Cons. - 11)
14,01	16,80 739 + 136,79 * (Indicatore Cons. - 14)
16,81	19,20 1122 + 91,25 * (Indicatore Cons. - 16,8)
19,21	22,00 1341 + 38,93 * (Indicatore Cons. - 19,2)
22,00	22,00 1.450,00



[Handwritten signatures and notes]

24.02.2014

INDICATORE INDUSTRIALE (% Livello di Servizio)

P.d.R.: Valore derivante dalla sommatoria dei livelli % di servizio mensile diviso 12

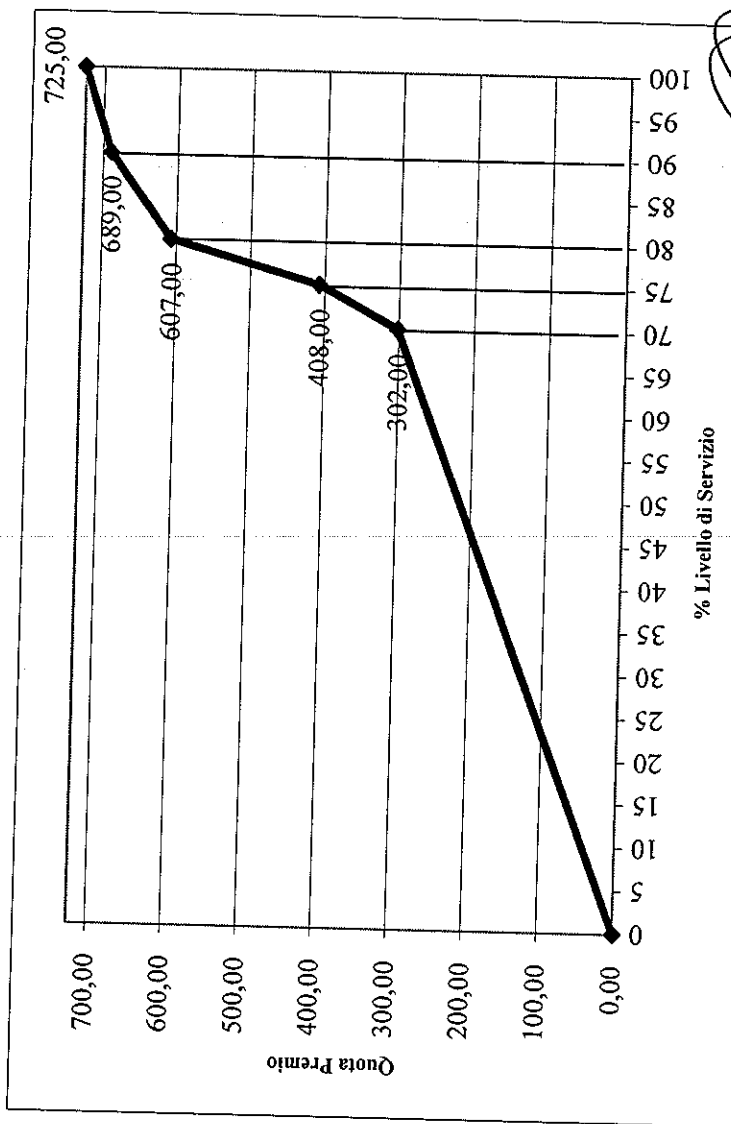
Peso Indicatore 25%

$$L.S. \text{ mensile} = \frac{N^{\circ} \text{ pezzi versati}}{N^{\circ} \text{ pezzi previsti}} * 100 = \frac{(VER_{nl} - ANTI_{nl} + CREDITI)}{(ARRE_{nl} + MESE_{nl} + CREDITI)} * 100$$

Indicatore L.S. Annuo = Somma di LS mensile diviso 12

Indicatore L.S. Annuo **Quota € su base annua**

=	0,00	0
0,01	70,00	4,31 * (L.S. - 0)
70,01	75,00	302 + 21,2 * (L.S. - 70)
75,01	80,00	408 + 39,8 * (L.S. - 75)
80,01	90,00	607 + 8,2 * (L.S. - 80)
90,01	100,00	689 + 3,6 * (L.S. - 90)



[Handwritten signatures and notes]

INDICATORE INDUSTRIALE Divisione Avio Service (Pomigliano)

P.d.R.: Valore derivante dalla % di riduzione del TAT Rispetto al valore consuntivo del 2005

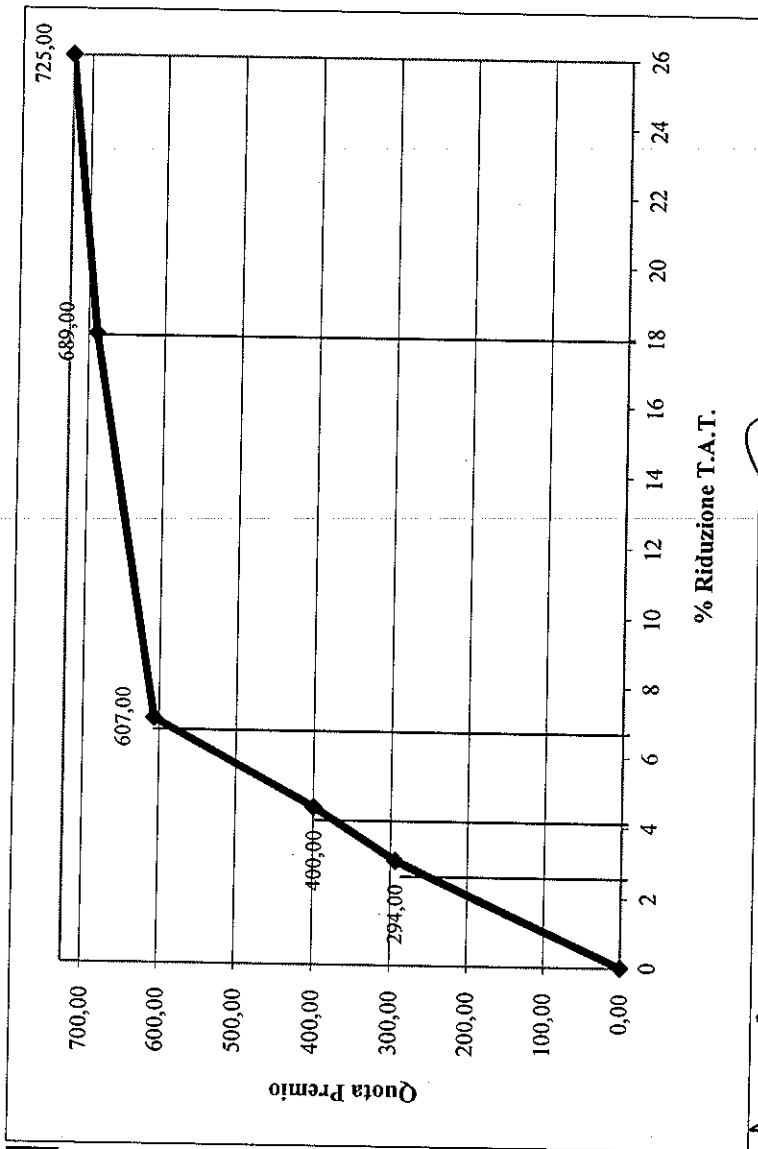
Peso Indicatore 25%

DTAT PW100

$$DTATn = (TAT\ n-1 - TATn0) / TATn0 \times 100$$

Cons. % Rid. T.A.T. Quota € su base annua

=	0,0	0,00
0,0	3,0	98 * (DTATn - 0)
3,0	4,5	294 + 70,67 * (DTATn - 3)
4,5	7,0	400 + 82,8 * (DTATn - 4,5)
7,0	18,0	607 + 7,45 * (DTATn - 7)
18,0	26,0	689 + 4,5 * (DTATn - 18)
26,0	26,0	725,00



[Handwritten signatures and notes]

Qualità: Indicatore ISAC

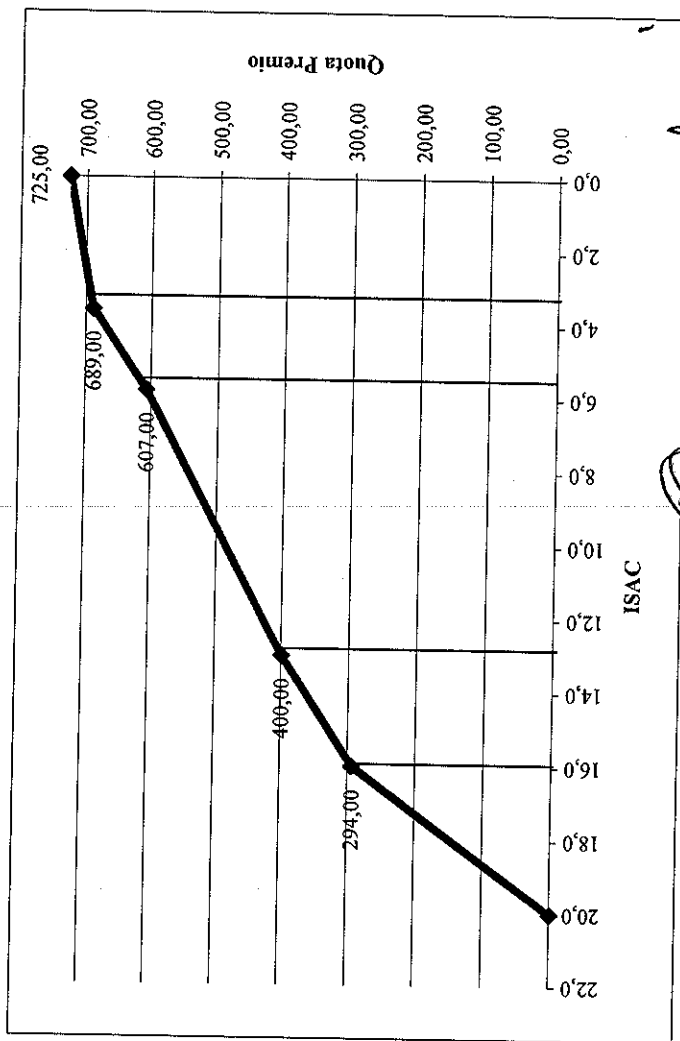
P.d.R.: Valore derivante dall'indicatore ISAC

Peso Indicatore 25%

ISAC = N° di Segnalazioni Anomalie rilevate dal Cliente ogni 100'000
 Ore prodotte
 ISAC = n° di Segnalazioni Anomalie Cliente / Totale ore Prodotte * 100'000

Indicatore ISAC Quota € su base annua

=	0,00	725,00
0,01	3,60	689 + 10 * (3,6 - ISAC)
3,61	5,80	607 + 37,27 * (5,8 - ISAC)
5,81	13,00	400 + 28,75 * (13 - ISAC)
13,01	16,00	294 + 35,33 * (16 - ISAC)
16,01	20,00	73,5 * (20 - ISAC)



[Handwritten signatures and notes in the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom left]

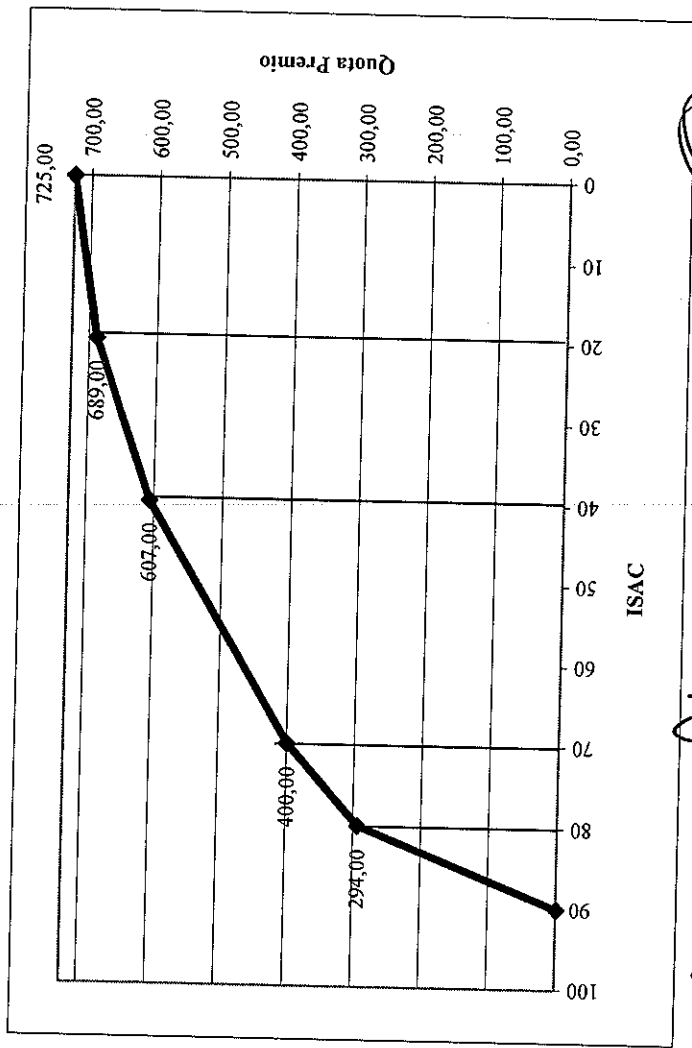
Qualità Indicatore ISAC Stabilimento di Brindisi

P.d.R.: Valore derivante dall'indicatore ISAC

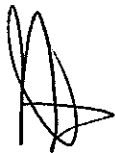
Peso Indicatore 25%

ISAC = N° di Segnalazioni Anomalie rilevate dal Cliente ogni 100'000
Ore prodotte
ISAC = n° di Segnalazioni Anomalie Cliente / Totale ore Prodotte * 100'000

Indicatore ISAC	Quota € su base annua
= 0,00	725,00
0,01	20,00
20,01	689 + 1,8 * (20 - ISAC)
40,01	607 + 4,1 * (40 - ISAC)
70,01	400 + 6,9 * (70 - ISAC)
80,01	294 + 10,6 * (80 - ISAC)
90,01	29,4 * (90 - ISAC)



[Handwritten signatures and notes in the right margin]



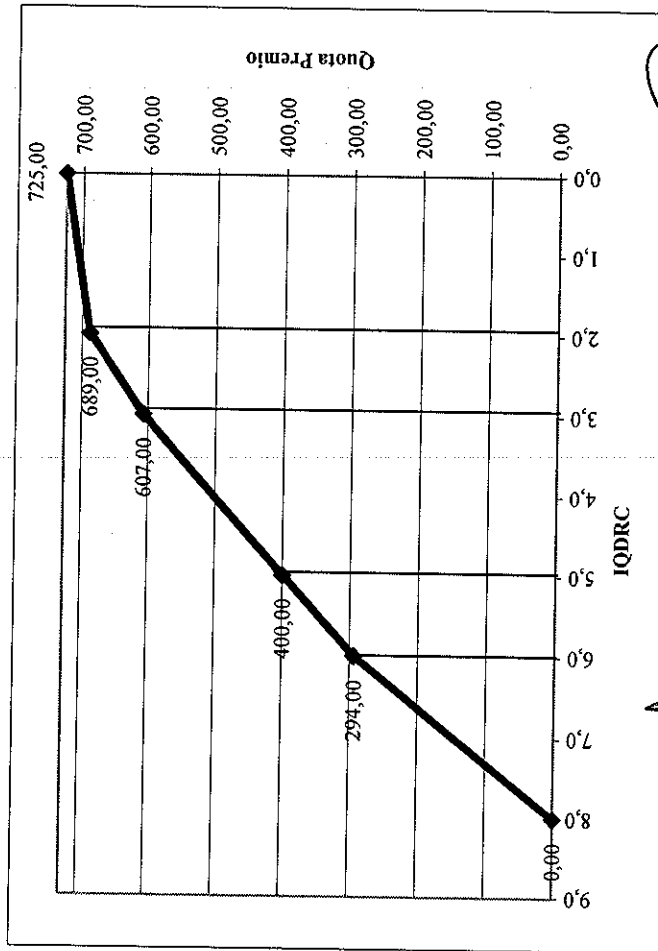
Qualità Divisione Avio Service (Pomigliano)

P.d.R.: Valore derivante dall'indicatore IQDRC

Peso Indicatore 25%

IQDRC = IFSD rate * 70% + Reject rate * 30%
 IFSD rate = numero eventi di IFSD / Rimoziioni non programmate (UR)
 Reject rate = numero rimandi / numero collaudi

Indicatore	Quota € su base annua
=	0,00 725,00
0,01	689 + 18 * (2 - IQDRC)
2,01	607 + 82 * (3 - IQDRC)
3,01	400 + 103,5 * (5 - IQDRC)
5,01	294 + 106 * (6 - IQDRC)
6,01	147 * (8 - IQDRC)



[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'Pomigliano' and several other illegible signatures.]

Qualità: Indicatore ICNQ

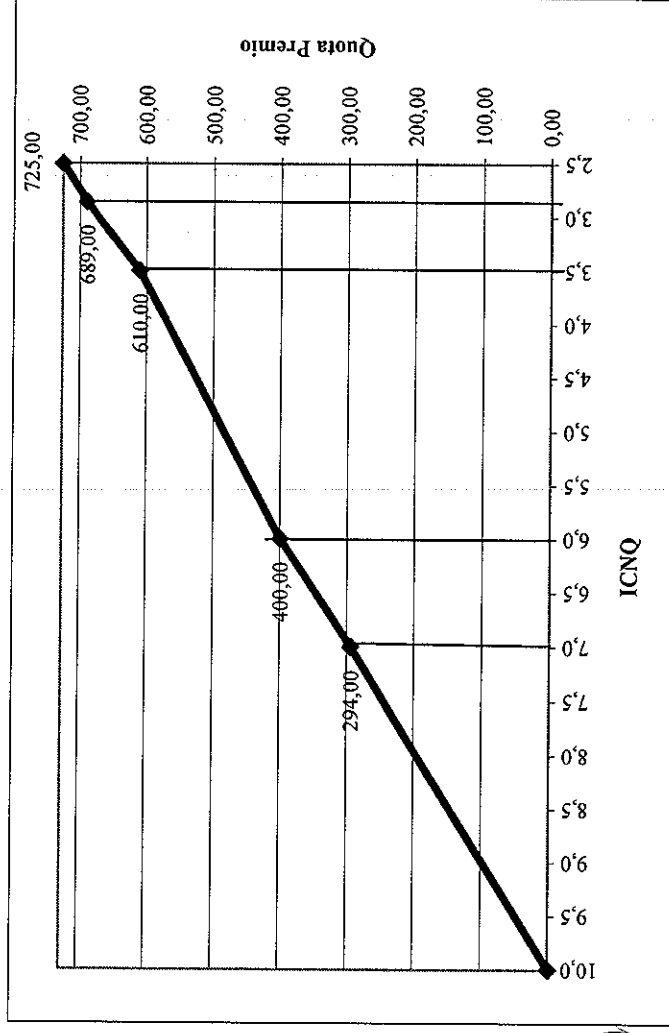
P.d.R.: Valore derivante dal rapporto tra i costi di non qualità ed il fatturato della Società

(Valido per la Società Getti Speciali S.r.l., Stabilimento di Borgaretto)

Peso Indicatore 25%

ICNQ = Rapporto tra i costi di non qualità ed il fatturato della Società
 ICNQ = Costi di non qualità / Fatturato * 100

Indicatore ICNQ	Quota € su base annua
= <	2,50 725,00
2,51	2,86 689 + 100 * (2,86 - ICNQ)
2,87	3,50 610 + 123,44 * (3,5 - ICNQ)
3,51	6,00 400 + 84 * (6 - ICNQ)
6,01	7,00 294 + 106 * (7 - ICNQ)
7,01	10,00 98 * (10 - ICNQ)



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Verbale di Intesa



Tra

Avio S.p.A. e Getti Speciali S.r.l.

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali FIM-FIOM-UILM-FISMIC e le rispettive RSU

In relazione all'accordo integrativo Avio e Getti Speciali stipulato in pari data, le Parti, a valere per le aree in cui è applicato detto accordo integrativo, convengono quanto segue:

1. che la durata dei contratti di somministrazione stipulati ^{A PARTIRE DAL} ~~successivamente al~~ 1° gennaio 2012 non supererà i 26 mesi;
2. che il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione non potrà superare il 7% della totalità dei lavoratori occupati dal Gruppo Avio con contratto a tempo indeterminato

Roma, 13 dicembre 2011

Handwritten signatures and stamps of the parties involved, including representatives of Avio, Getti Speciali, and the various unions (FIM, FIOM, UILM, FISMIC).