

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 19 luglio 2011

tra

la Indesit Company S.p.A. rappresentata da:
Carmine Candeloro, Gian Luca Grondona, Angelo Stango

e da una delegazione composta da:
Claudio Belingheri, Massimo Bordin, Pasquale D'Addio, Giovanna Damiano, Alessia Lovecchio, Giovanni Manarini, Christian Melis, Andrea Rivosecchi, Francesco Romano, Pietro Stagno, Alessandro Tifi
assistita dalle Associazioni degli Industriali di Ancona, Ascoli, Caserta nelle
persone di : Paolo Centofanti, Lorenzo Chiello

e

la FIM – FIOM – UILM nazionali nelle persone di Anna Trovò, Evaristo Agnelli, Alessandro Pagano, Gianluca Ficco, il coordinamento nazionale delle RSU e le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Ancona, Caserta, Bergamo, Torino, Ascoli e Treviso, rappresentate come risulta dalle sottoscrizioni,

ferma restando la validità dei contenuti dell'accordo integrativo del 13 dicembre 2006 laddove non espressamente modificato, e fermo quanto concordato tra le parti in relazione all'anno 2010, a modifica ed integrazione del richiamato accordo del 2006, le parti hanno concordato quanto segue:

The bottom half of the document is filled with numerous handwritten signatures and initials. On the left side, there are several large, stylized signatures, some with initials like 'FB' and 'BK'. In the center and right, there are smaller signatures and initials, including 'Gianluca Ficco', 'Anna Trovò', and 'Evaristo Agnelli'. A vertical signature on the far right edge reads 'Carmine Candeloro'. The signatures are written in black ink on a white background.

PREMESSA

.....

Le parti, pertanto riconfermano il modello di relazioni industriali così articolato:

- a) Sistema informativo
- b) Sistema partecipativo
- c) Relazioni Industriali
- d) Sistema di flessibilità/orario/occupazione e tipologie contrattuali
- e) Elemento aggiuntivo
- f) Formazione/Organizzazione del lavoro/Inquadramento/Prestazione
- g) Diritti Sociali
- h) Ambiente di lavoro
- i) Sistema premiante/Premio di Risultato

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some legible initials include 'FB', 'CUM', 'DUB', 'Gf', 'BK', 'CMA', and 'Beh'. There are also several large, stylized signatures that are difficult to decipher.

C) RELAZIONI INDUSTRIALI

COORDINAMENTO NAZIONALE FIM – FIOM – UILM DELLE RSU
DI INDESIT COMPANY

Si ribadisce l'efficacia del coordinamento nazionale di gruppo delle RSU
composto da **31 elementi**.

I segretari nazionali, al fine di un buon funzionamento di tale istituto,
comuniceranno all'azienda alla firma del presente integrativo i nominativi
facenti parte del coordinamento nazionale e successivamente, con congruo
anticipo, comunicheranno sia eventuali variazioni dei facenti parte del
coordinamento sia il giorno della riunione.

I componenti del coordinamento hanno diritto per l'espletamento del loro
mandato a permessi retribuiti pari a complessive 1180 ore annue.

**In relazione alle modifiche organizzative intervenute le parti si
impegnano a ridefinire il numero dei componenti il coordinamento
nazionale ed il relativo monte ore.**

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Gemma', 'Caul', 'Johnny', 'G', 'S', 'M', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

I) SISTEMA PREMIANTE – PREMIO DI RISULTATO

Le parti, nella continuità del processo iniziato con gli accordi pregressi (1993-1998-2003- 2006) e nella consapevolezza che il miglioramento della qualità, della produttività e della competitività dell'azienda, nonché il miglioramento delle condizioni di lavoro sono obiettivi irrinunciabili e conseguibili con la reciproca collaborazione, definiscono i parametri del Premio di Risultato (PdiR) ed i rispettivi valori economici riportati in cifra lorda come da allegato 1.

Il PdiR è correlato con un meccanismo di variabilità crescente all'andamento reddituale della Società ed al raggiungimento di obiettivi di qualità e di produttività dei singoli stabilimenti.

Il PdiR previsto dall'allegato 1 sarà condizionato al conseguimento del margine operativo (EBIT), come rilevabile dal conto economico del bilancio consolidato della Indesit Company certificato secondo le normative vigenti, di almeno 10 milioni di Euro.

Per quanto concerne il parametro della produttività, laddove si verifichi un raggiungimento solo parziale dell'obiettivo prefissato nei singoli anni, per il periodo di vigenza del presente accordo risultante dall'allegato 1, il premio verrà abbattuto in misura pari alla percentuale di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Nel caso di superamento degli obiettivi, il premio verrà riconosciuto in misura pari alla percentuale di superamento fino ad un massimo del 30%.

Per ogni anno di vigenza del presente accordo, al mantenimento dei risultati raggiunti nel **2010** in tema di produttività e qualità verrà erogata una cifra di euro 1696 lordi annui.

Al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, **per il 2011**, le erogazioni delle quote derivanti dal parametro della produttività avverranno quadrimestralmente sotto forma di acconti pari al 90% dello stesso con le competenze del mese di aprile, agosto e dicembre, con successivo conguaglio nel mese di maggio dell'anno successivo.

A partire dal 1 gennaio del 2012 le erogazioni delle stesse quote avverranno trimestralmente (con le competenze di marzo, giugno, settembre e dicembre) e sempre sotto forma di acconti pari al 90%, con successivo conguaglio semestrale ed eventuale recupero annuale.

Per la quota del premio legato al parametro della qualità l'erogazione del premio avverrà mensilmente per gli indicatori IMQ e RILAVORAZIONI mentre per l'indicatore FF1 avverrà annualmente. Per quanto concerne il

Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'Caul', 'Le', 'FBO', and several illegible signatures.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'E. Bonaventura', 'F. B.', and several illegible signatures.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including 'Jef.', 'K.R.', 'BK', 'P.R.', 'C.R.', 'G.', and several illegible signatures.

personale non appartenente agli stabilimenti l'erogazione del premio legato alla qualità avverrà annualmente sulla base degli indicatori di **FF1e FF2** e **per quanto concerne l'erogazione del premio legato alla produttività verrà utilizzato il parametro del TIS.**

(L'indice TIS è un indicatore sintetico che misura il rispetto del timing di introduzione di ogni nuovo prodotto)

Infine, per quanto riguarda la quota del premio derivante dal parametro della redditività, l'erogazione avverrà in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno seguente a quello di riferimento, una volta verificati i bilanci della società.

A fronte di assunzioni nel corso dell'anno il PdiR verrà erogato in proporzione ai mesi di effettiva prestazione lavorativa, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

A fronte di dimissioni intervenute nel corso dell'anno, non verranno trattenuti gli anticipi del PdiR già erogati e per quanto riguarda il parametro della redditività, l'erogazione verrà effettuata pro-quota sulla base dei risultati dell'anno precedente.

Ai lavoratori a tempo determinato e ai lavoratori somministrati (per il tramite della società somministrazione) sarà erogata la quota del PdiR relativa al parametro della produttività con peso pari al **40% su base quadrimestrale nel 2011 e trimestrale nel 2012**, in riferimento alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo relativo al **quadrimestre/trimestre** considerato.

Il restante 60% del parametro della qualità verrà erogato mensilmente come da formula descritta nell'allegato 1, ma limitatamente agli indicatori di IMQ e RILAVORAZIONI.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il PdiR sarà erogato in misura proporzionale all'orario di lavoro effettuato.

In relazione alla particolare natura, il PdiR non fa parte della base di calcolo del TFR e non è computabile ai fini e per gli effetti di qualsiasi istituto contrattuale e di legge, diretto, indiretto e differito, avendo le parti voluto ricomprendere nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

Le OO.SS e le RSU si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali in materia, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavoro, budget, ecc) ricevute dall'Azienda durante le fasi di negoziazione e di monitoraggio del presente accordo aziendale.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Vertical handwritten signatures on the right margin

L) INCIDENZA DELLE ASSENZE INDIVIDUALI SUL RISULTATO COLLETTIVO

La liquidazione del PdiR per una quota fino a 1756 euro lordi avverrà al raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato 1 e sulla scorta di un coefficiente di moltiplicazione determinato dalla presenza individuale sul posto di lavoro, rilevata nel corso dell'anno di riferimento, sulla base del meccanismo sotto riportato.

Per la determinazione della classe di assenteismo individuale saranno considerate esclusivamente le seguenti voci:

- carenze di malattia;
- malattia (esclusi i periodi di ricovero ospedaliero, i day-surgery, i day-hospital e conseguenti periodi di convalescenza e le patologie riguardanti il morbo di cooley, neoplasia ed emodialisi) .A tal fine il lavoratore fornirà all'Azienda le dovute informazioni che la medesima tratterà nel rispetto della legge vigente in materia di tutela della privacy

Classi di assenteismo 2011

Coefficienti

0 - 0	115
0,01 - 2	110
2,01 - 3	105
3,01 - 4,5	100
4,51 - 6,5	90
6,51 - 9,5	80
9,51 - 14,5	70
maggiore di 14,51	60

Classi di assenteismo 2012

Coefficienti

0 - 0	115
0,01 - 2	110
2,01 - 3	105
3,01 - 4	100
4,01 - 6	90
6,01 - 9	80
9,01 - 14	70
maggiore di 14,01	60

Le giornate di flessibilità positiva richieste nell'ambito di quelle concordate, sono considerate orario di lavoro e pertanto contribuiscono alla determinazione dell'indice individuale di presenza.

Carli
Al
W

he
FB

Al
A

Bel
Jer
12 B

A

BR

Carina

Angelo

Cole

R.

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

M) DECORRENZA E DURATA

Premesso che a livello aziendale non potrà essere avanzata alcuna rivendicazione che abbia come conseguenza l'assunzione di ulteriori impegni ed oneri sugli argomenti negoziati rispetto a quelli previsti dalle parti nel presente accordo e salvo quanto previsto per gli istituti contrattuali derivanti dai precedenti contratti integrativi aziendali, il presente accordo avrà validità fino al 31.12.2012.

Lo stesso continuerà a produrre effetti tra le parti sottoscrittrici anche oltre il termine di scadenza in assenza di un nuovo accordo e ferma in ogni caso la presentazione di una piattaforma secondo le regole vigenti e l'avvio della trattativa per il rinnovo.

Copia del presente accordo verrà depositata a cura delle Associazioni degli Industriali presso le rispettive Direzioni Provinciali del Lavoro e presso le sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL, entro 30 giorni dalla data della sua sottoscrizione, ai sensi e per gli effetti **della normativa vigente in materia di decontribuzione e di detassazione.**

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including: FB, GP, H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, AF, AG, AH, AI, AJ, AK, AL, AM, AN, AO, AP, AQ, AR, AS, AT, AU, AV, AW, AX, AY, AZ, BA, BB, BC, BD, BE, BF, BG, BH, BI, BJ, BK, BL, BM, BN, BO, BP, BQ, BR, BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, CA, CB, CC, CD, CE, CF, CG, CH, CI, CJ, CK, CL, CM, CN, CO, CP, CQ, CR, CS, CT, CU, CV, CW, CX, CY, CZ, DA, DB, DC, DD, DE, DF, DG, DH, DI, DJ, DK, DL, DM, DN, DO, DP, DQ, DR, DS, DT, DU, DV, DW, DX, DY, DZ, EA, EB, EC, ED, EE, EF, EG, EH, EI, EJ, EK, EL, EM, EN, EO, EP, EQ, ER, ES, ET, EU, EV, EW, EX, EY, EZ, FA, FB, FC, FD, FE, FF, FG, FH, FI, FJ, FK, FL, FM, FN, FO, FP, FQ, FR, FS, FT, FU, FV, FW, FX, FY, FZ, GA, GB, GC, GD, GE, GF, GG, GH, GI, GJ, GK, GL, GM, GN, GO, GP, GQ, GR, GS, GT, GU, GV, GW, GX, GY, GZ, HA, HB, HC, HD, HE, HF, HG, HH, HI, HJ, HK, HL, HM, HN, HO, HP, HQ, HR, HS, HT, HU, HV, HW, HX, HY, HZ, IA, IB, IC, ID, IE, IF, IG, IH, II, IJ, IK, IL, IM, IN, IO, IP, IQ, IR, IS, IT, IU, IV, IW, IX, IY, IZ, JA, JB, JC, JD, JE, JF, JG, JH, JI, JJ, JK, JL, JM, JN, JO, JP, JQ, JR, JS, JT, JU, JV, JW, JX, JY, JZ, KA, KB, KC, KD, KE, KF, KG, KH, KI, KJ, KK, KL, KM, KN, KO, KP, KQ, KR, KS, KT, KU, KV, KW, KX, KY, KZ, LA, LB, LC, LD, LE, LF, LG, LH, LI, LJ, LK, LL, LM, LN, LO, LP, LQ, LR, LS, LT, LU, LV, LW, LX, LY, LZ, MA, MB, MC, MD, ME, MF, MG, MH, MI, MJ, MK, ML, MM, MN, MO, MP, MQ, MR, MS, MT, MU, MV, MW, MX, MY, MZ, NA, NB, NC, ND, NE, NF, NG, NH, NI, NJ, NK, NL, NM, NN, NO, NP, NQ, NR, NS, NT, NU, NV, NW, NX, NY, NZ, OA, OB, OC, OD, OE, OF, OG, OH, OI, OJ, OK, OL, OM, ON, OO, OP, OQ, OR, OS, OT, OU, OV, OW, OX, OY, OZ, PA, PB, PC, PD, PE, PF, PG, PH, PI, PJ, PK, PL, PM, PN, PO, PP, PQ, PR, PS, PT, PU, PV, PW, PX, PY, PZ, QA, QB, QC, QD, QE, QF, QG, QH, QI, QJ, QK, QL, QM, QN, QO, QP, QQ, QR, QS, QT, QU, QV, QW, QX, QY, QZ, RA, RB, RC, RD, RE, RF, RG, RH, RI, RJ, RK, RL, RM, RN, RO, RP, RQ, RR, RS, RT, RU, RV, RW, RX, RY, RZ, SA, SB, SC, SD, SE, SF, SG, SH, SI, SJ, SK, SL, SM, SN, SO, SP, SQ, SR, SS, ST, SU, SV, SW, SX, SY, SZ, TA, TB, TC, TD, TE, TF, TG, TH, TI, TJ, TK, TL, TM, TN, TO, TP, TQ, TR, TS, TT, TU, TV, TW, TX, TY, TZ, UA, UB, UC, UD, UE, UF, UG, UH, UI, UJ, UK, UL, UM, UN, UO, UP, UQ, UR, US, UT, UY, UZ, VA, VB, VC, VD, VE, VF, VG, VH, VI, VJ, VK, VL, VM, VN, VO, VP, VQ, VR, VS, VT, VU, VV, VW, VX, VY, VZ, WA, WB, WC, WD, WE, WF, WG, WH, WI, WJ, WK, WL, WM, WN, WO, WP, WQ, WR, WS, WT, WU, WV, WW, WX, WY, WZ, XA, XB, XC, XD, XE, XF, XG, XH, XI, XJ, XK, XL, XM, XN, XO, XP, XQ, XR, XS, XT, XU, XV, XW, XX, XY, XZ, YA, YB, YC, YD, YE, YF, YG, YH, YI, YJ, YK, YL, YM, YN, YO, YP, YQ, YR, YS, YT, YU, YV, YW, YX, YY, YZ, ZA, ZB, ZC, ZD, ZE, ZF, ZG, ZH, ZI, ZJ, ZK, ZL, ZM, ZN, ZO, ZP, ZQ, ZR, ZS, ZT, ZU, ZV, ZW, ZX, ZY, ZZ.]

ALLEGATO 1

Il premio di risultato sarà calcolato sulla base dell'andamento dei seguenti tre parametri: Redditività, Produttività e Qualità.

REDDITIVITA'

Ad esso sarà collegato una parte del premio pari al **20%** del PdiR complessivo e sarà misurato a livello di gruppo **prendendo a riferimento la metodologia di calcolo utilizzata per il personale dirigente.**

Tale parametro è rappresentato dal margine operativo (EBIT) come rilevabile dal Conto Economico del bilancio consolidato della Indesit Company certificato secondo le normative vigenti.

La quota di PdiR legata alla redditività assumerà **nell'anno 2011** il valore lordo annuo nominale di euro **309 (100%)**

Redditività in milioni di Euro	% di erogazione
<130	0
da 130 a 144	50%
da 145 a 159	75%
da 160 a 189	100%
da 190 a 219	120%
oltre 220	150%

Per l'anno 2012 la quota di PdiR legata alla redditività assumerà il valore di 369 euro (100%).

Le relative fasce di EBIT verranno comunicate dall'azienda entro il 30 aprile 2012.

Ai lavoratori degli stabilimenti di Brembate e Refrontolo, in forza alla data dell'erogazione, verrà riconosciuto il pagamento del premio di redditività per l'anno 2011.

PRODUTTIVITA'

Ad esso sarà collegato una parte del premio annuale pari al **35%** del PdiR complessivo e sarà misurata a livello di singolo stabilimento.

Tale parametro è dato dal rapporto tra l'indice base (consuntivo al 31.12 2010) e l'indice degli anni successivi,

$$\text{Indice} = \frac{\text{Quantità livellate}}{\text{Ore lavorabili} - \text{ore lavorate per altri}}$$

Dove:

“Quantità livellate” sono le quantità prodotte, riferite ad unità convenzionali che le rendono omogenee.

“Ore lavorabili” sono le ore **teoriche lavorabili** dai lavoratori denominati “diretti”, “indiretti” e “costi fissi” **al netto delle ore di assenza, ad eccezione delle malattie e degli infortuni.**

Le parti concordano che tale formula di calcolo ha natura sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo.

In occasione dell'inserimento di lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione, le ore da questi sviluppate nella prima settimana di lavoro non verranno computate nell'ambito delle **ore lavorabili.**

La formula di cui sopra verrà depurata degli effetti conseguenti a macroinvestimenti (investimenti superiori a 50.000 Euro) in macchinari direttamente sostitutivi dell'impiego della manodopera.

Nel mese di gennaio di ogni anno, in ogni singolo stabilimento si incontreranno, la direzione Aziendale e le RSU per concordare gli strumenti atti a realizzare gli obiettivi prefissati dal presente accordo per l'anno in corso. Quanto concordato sarà oggetto di verifica **con cadenza mensile.**

Particolare attenzione verrà dedicata al monitoraggio dell'andamento dell'indicatore per lo stabilimento di Albacina

A titolo esemplificativo e non esaustivo vengono qui di seguito elencate alcune voci a cui fare riferimento per determinare gli incrementi di produttività:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: SV, HB, M, BK, Bell, 3, C, R, and others.

- Eliminazione fasi di processo per innovazione materiali;
- Eliminazione fasi di processo per innovazione tecnologica;
- Riduzione scarti per innovazione materiali;
- Riduzione scarti per innovazione tecnologica;
- Riduzione scarti per miglioramento attrezzature;
- Riduzione scarti per organizzazione;
- Riduzione scarti per riprogettazione dei componenti;
- Riduzione setup per standardizzazione;
- Riduzione setup per organizzazione;
- Riduzione setup per innovazione tecnologica;
- Riduzione setup per miglioramento attrezzature;
- Riduzione setup per aumento dei volumi;
- Riduzione setup per migliori sistemi di programmazione;
- Saturazione impianti per volume;
- Saturazione impianti per migliore disposizione pezzi;
- Saturazione impianti per organizzazione;
- Miglioramento Handling per organizzazione;
- Miglioramento Handling per layout;
- Miglioramento qualità lavorativa;
- Miglioramento continuità nel processo;
- Cambiamento di metodi;
- Recupero insaturazioni;
- Riduzione microfermate
- Miglioramento delle prestazioni;
- Riduzione dei tempi per cambi di lavorazioni;
- Interventi di manutenzione preventiva;
- Minore assenteismo;
- Incremento della flessibilità dell'organizzazione produttiva;
- Snellimento e semplificazione dei processi aziendali.

La quota del PdiR relativa alla produttività assumerà i seguenti valori lordi annui nominali:

Anno	Importo Euro lordi annui
2011	541
2012	646

Cent

BB

H

Al

gpr

FB

AA

BB

CC

DD

EE

FF

GG

HH

II

KK

LL

MM

NN

OO

PP

QQ

RR

SS

QUALITA'

Ad esso sarà collegato una parte del premio annuale pari al 45% del PdiR complessivo e sarà misurato a livello di singolo stabilimento.

Tale parametro è dato dall'IMQ moltiplicato per un fattore correttivo costituito dalle riparazioni, cui viene poi sommato il parametro dell'FF1.

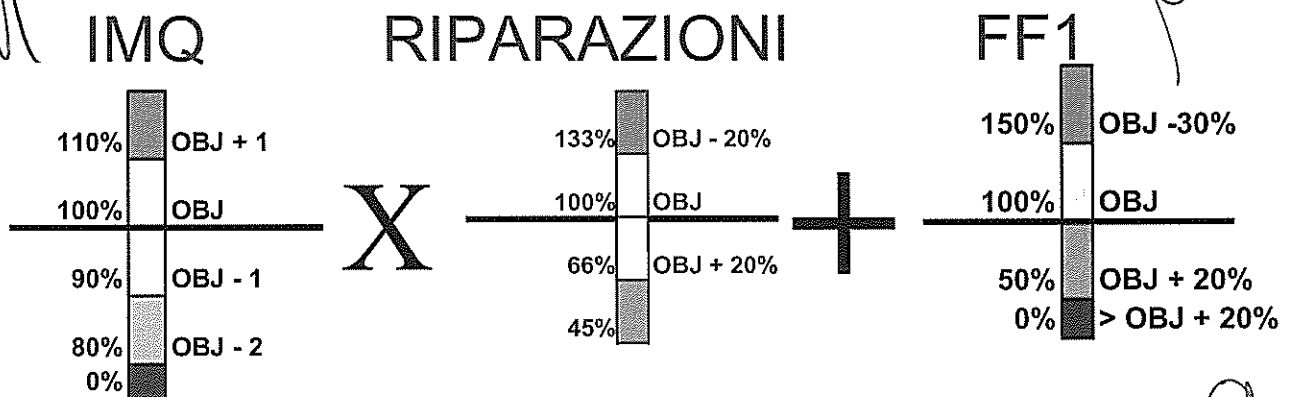
Il premio legato a IMQ e RIPARAZIONI avrà obiettivi ed erogazione mensili. L'ingresso al premio è in funzione del raggiungimento dell'IMQ.

Il fattore correttivo "riparazioni" interviene in positivo fino ad un massimo del 133% del valore dell'IMQ realizzato ed in negativo fino ad un minimo del 45%.

La parte di premio legata all'FF1 avrà obiettivi ed erogazione annuale.

Il premio viene ripartito tra i suddetti parametri con la seguente modalità:

IMQ x RIPARAZIONI 35%
FF1 10%



$$IMQ = \frac{(n. difetti primari \times 10) + (n. difetti secondari \times 5)}{n. prodotti controllati} \times 100$$

% Riparazioni si riferisce alle riparazioni dei prodotti sulle linee di montaggio e si intende ogni lavorazione aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal ciclo di trasformazione.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Gli eventuali superi rispetto all'obiettivo mensile dell'IMQ, saranno accantonati ai soli fini di un eventuale utilizzo a compensazione di risultati mensili negativi, che non consentono l'accesso al premio, all'interno dello stesso quadrimestre.

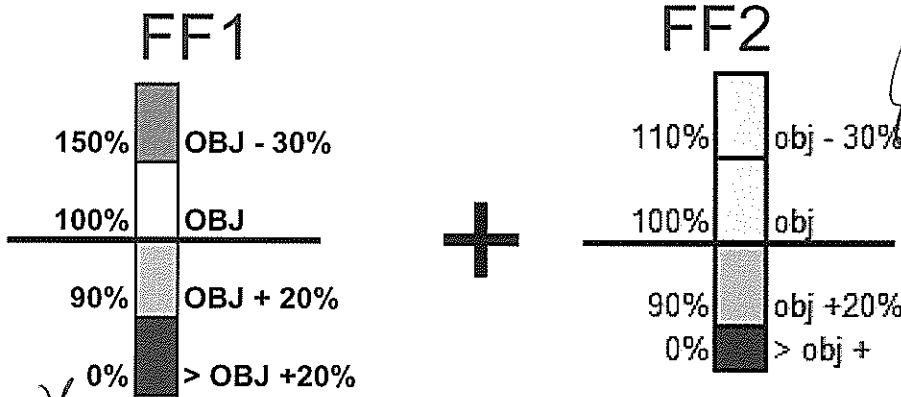
Nel caso in cui tali superi non dovessero essere sufficienti a coprire i risultati negativi di cui sopra saranno riattribuiti ai mesi di realizzazione per il calcolo della maggiorazione.

$$FF1 = \frac{\text{n. interventi in garanzia 1° anno}}{\text{Quantità prodotte nel periodo di riferimento}}$$

$$FF2 = \frac{\text{n. interventi in garanzia 2° anno}}{\text{Quantità prodotte nel periodo di riferimento}}$$

Per il personale non appartenente agli stabilimenti il premio avrà obiettivi ed erogazione annuale e sarà legato all' **FF1** e all' **FF2**.

In particolare per il personale operante nelle direzioni tecniche di prodotto i suddetti parametri saranno legati al prodotto di riferimento; mentre per il rimanente personale si riferiranno all' **FF1** e **FF2** di azienda.



Per quanto riguarda la metodologia di calcolo relativa all' **FF1** e all' **FF2** si rimanda a quanto sopra riportato.

FF1 ed **FF2** avranno rispettivamente un peso pari al 70% ed al 30% dell'importo del premio legato alla qualità.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including 'Cull', 'Bla', 'BK', '17', and various illegible signatures.]

