

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 09 Aprile 2010, presso la sede di Feltre della ditta Lino Manfrotto + CO Spa,

TRA

le Ditte Lino Manfrotto + CO Spa e Vitecgroup Italia Spa, rappresentate da Andrea Garzotto in qualità di Direttore delle Risorse Umane, presenti i signori Armando Lagomarsini Direttore Operations, Alessio Piazzetta Direttore degli stabilimenti e Maria Maniscalchi HR Manager

E

le RSU aziendali nelle persone dei signori Francesco Micheletto, Giorgio Moro, Giancarlo Beraldin, Mirko Marzaro, Wilma Lusa, Francesco Scaringi, Paolo Greco assistiti dai sig. Marina Bernardi della FIM-CISL di Belluno e Adriano Poli FIM-CISL di Vicenza, in rappresentanza dei dipendenti tutti, ivi compresi i lavoratori della Vitecgroup Italia Spa in virtù di quanto previsto dal punto 7 della premessa al vigente CCNL industria Metalmeccaniche,

è stato sottoscritto il seguente verbale di accordo,

PREMESSA

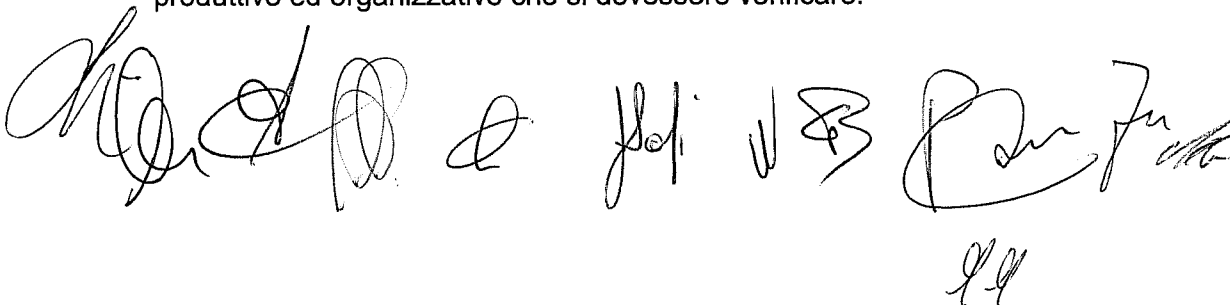
Le parti, al fine di migliorare la partecipazione e la condivisione di obiettivi, hanno provveduto ad effettuare l'esame preventivo delle condizioni produttive, occupazionali e delle prospettive aziendali a norma dell'art. 12 Sezione Quarta - Titolo IV del vigente CCNL e di quanto stabilito con l'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Nella ricerca di una maggiore competitività e di una maggiore redditività dell'impresa, tenuto conto delle informazioni fornite in merito alla situazione aziendale e delle prospettive produttive e occupazionali, le parti ritengono importante perseguire la strada partecipativa, anche attraverso investimenti sul prodotto e sul processo per far sì che l'Azienda mantenga la propria posizione sul mercato e che sia in grado di fronteggiare una concorrenza sempre più forte e determinata.

In considerazione degli obiettivi citati, è fondamentale il coinvolgimento di tutte le risorse umane che operano in Azienda, al fine di raggiungere maggiori livelli di competitività attraverso il miglioramento della redditività dell'azienda, della soddisfazione dei clienti, della produttività, della qualità e diviene anche fondamentale perseguire con forte determinazione il raggiungimento di standard di sicurezza sul posto di lavoro ed attuare politiche ambientali che portino ad un impatto sempre più compatibile dell'azienda con l'ambiente .

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Al fine di mantenere un sistema di relazioni industriali che, grazie al fattivo coinvolgimento delle parti, favorisca il raggiungimento degli obiettivi necessari ad incrementare la competitività dell'azienda, è confermata l'applicazione della metodologia concertativa quale buona prassi per la ricerca di soluzioni alle possibili problematiche di ordine tecnico, produttivo ed organizzativo che si dovessero verificare.



2. GESTIONE DEI Permessi Anni Retribuiti ANTICIPATI

Al fine di non penalizzare quei dipendenti che per esigenze personali dovessero avere la necessità di assentarsi dal lavoro, oltre la loro disponibilità di ore di Ferie, PAR o Conto Ore, verranno anticipate fino a un massimo di 40 ore di PAR che matureranno nell'anno successivo. Tali permessi verranno gestiti con le modalità previste per i PAR dal vigente CCNL. Le assenze di tale tipo che dovessero andare oltre le 40 ore non verranno in alcun modo retribuite.

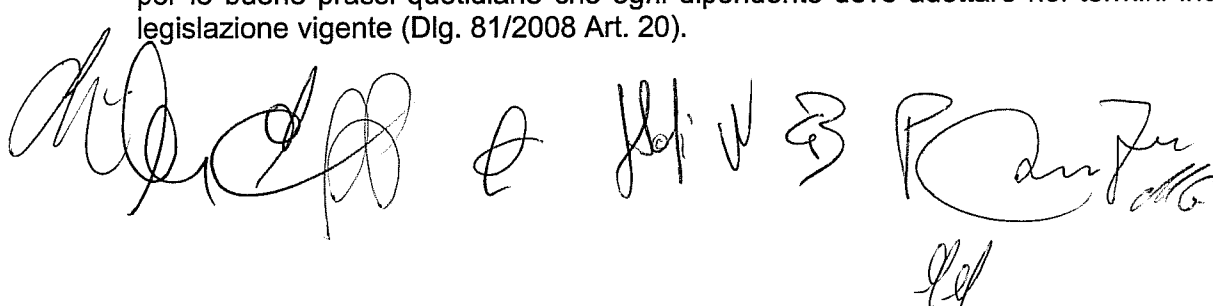
3. MAGGIORAZIONI PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO, RETRIBUZIONE DELLE ORE VIAGGIO, INDENNITA' DI TRASFERTA

Al fine di concedere condizioni di miglior favore ai lavoratori della Lino Manfrotto + Co., spa, si dispone di applicare a tutto il personale inquadrato nella qualifica ex-operai ed ex-intermedi a tempo pieno, i seguenti trattamenti :

- > una maggiorazione del 30% fin dalla prima ora di straordinario prestato dal lunedì al venerdì, comprensiva di quella già stabilita dal CCNL
- > una maggiorazione del 45% dalla quarantunesima ora di straordinario prestato dal lunedì al venerdì, comprensiva di quella già stabilita dal CCNL
- > il pagamento della normale retribuzione per le ore di viaggio effettuate su richiesta dell'azienda per spostamenti necessari allo svolgimento dei compiti assegnati, anche se eccedenti il normale orario di lavoro
- > una indennità giornaliera aggiuntiva di € 30,00 (trenta) lordi nel caso i dipendenti sopra citati siano chiamati ad effettuare una trasferta necessaria allo svolgimento dei compiti assegnati in Italia presso clienti o fornitori dell'azienda stessa, per un massimo di 15 giorni consecutivi di missione, oltre i quali verrà applicata una indennità forfettaria da definire
- > una indennità giornaliera aggiuntiva di € 40,00 (quaranta) lordi nel caso i dipendenti sopra citati siano chiamati ad effettuare una trasferta necessaria allo svolgimento dei compiti assegnati all'estero presso clienti o fornitori dell'azienda stessa, per un massimo di 15 giorni consecutivi di missione, oltre i quali verrà applicata una indennità forfettaria da definire.

4. AMBIENTE, SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO

L'azienda che da sempre pone la massima attenzione alle problematiche ambientali e della sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tanto da ottenere per entrambe le tematiche le rispettive certificazioni, che si aggiungono a quella già ottenuta sulla qualità, ha nelle sue priorità oltre al mantenimento di tali importanti risultati, la costruzione di una cultura aziendale su questi temi. L'assoluto rispetto delle normative di riferimento non sempre è sufficiente per far crescere una coscienza dominante su tali temi che trasversalmente coinvolga tutta l'azienda. Proprio per fare in modo che le tematiche legate alla sicurezza ed all'ambiente diventino per ogni collaboratore parte del proprio quotidiano, l'Azienda intende promuovere e consolidare pratiche che la aiutino a tale scopo, usando vari strumenti, tra cui la formazione, la partecipazione attraverso un sistema di suggerimenti, il monitoraggio costante ed attento di tutte le situazioni critiche per tali temi, la distribuzione di materiale informativo specifico. La realizzazione di tutto questo, deve necessariamente passare anche per le buone prassi quotidiane che ogni dipendente deve adottare nei termini indicati dalla legislazione vigente (Dlg. 81/2008 Art. 20).



5. FORMAZIONE

Si ritiene la formazione fattore determinante per la crescita professionale e personale di tutti i dipendenti. In tal senso si intendono promuovere ulteriormente i momenti formativi all'interno ed all'esterno dell'azienda, con lo scopo di approfondire tematiche che attengono non solo alla mansione specifica di ognuno, ma anche ad altre tematiche molto importanti quali la sicurezza, la previdenza complementare, l'approfondimento di tematiche specifiche tra cui la formulazione del cedolino paga, che sarà oggetto di formazione specifica entro il 2010. Per attuare tali iniziative l'azienda si avvarrà anche dei fondi messi a disposizione dal sistema Fondimpresa.

6. OSSERVATORIO SU ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Durante il periodo di vigenza del presente accordo verrà monitorato lo sviluppo, la funzionalità e l'andamento degli strumenti attualmente presenti sul mercato in tema di assistenza sanitaria integrativa (esempio Fasiopen) nel territorio ed in aziende dello stesso settore.

7. RISTORAZIONE AZIENDALE

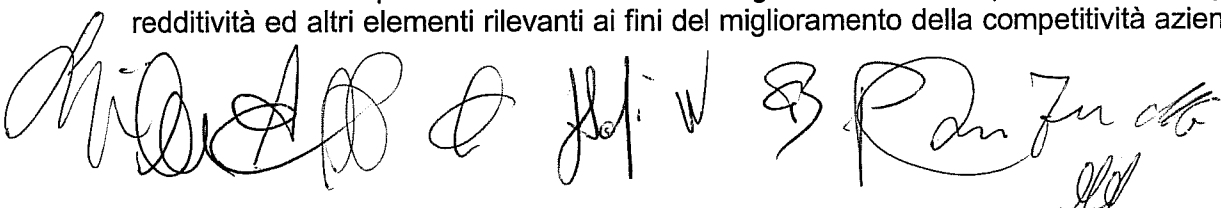
Vista l'esigenza di far accedere i lavoratori ad un servizio di ristorazione aziendale, si conviene, di far partire dal mese di gennaio 2011 un servizio di ristorazione in via sperimentale, nelle modalità che meglio andranno a soddisfare le esigenze dei diversi siti aziendali. Il contributo economico dei lavoratori, viene fissato nella misura massima di € 3,00 (tre) a pasto completo, che rappresenta indicativamente il 50% del costo totale. Ai fini di implementare il servizio, si pianificano due incontri, a luglio 2010 e a novembre 2010. Inoltre entro il mese di novembre 2011, le parti si incontreranno per valutare l'andamento del servizio messo in atto.

8. FLESSIBILITA' DEI TURNI DI LAVORO

L'esigenza e la consapevolezza di rispondere con modalità sempre più efficaci ed efficienti alle variabili condizioni del mercato in cui l'azienda opera, ci impone una risposta flessibile in termini di turnazione giornaliera della prestazione di lavoro. Per perseguire tale obiettivo, le parti concordano sull'opportunità di ampliare la prestazione lavorativa a turno, dando la disponibilità a passare dal lavoro a giornata a quello a turno e viceversa, a seconda delle esigenze aziendali, con un preavviso minimo di due settimane. Verranno valutate eventuali volontarietà per l'accesso al lavoro su turni, compatibilmente alle esigenze tecnico produttive aziendali.

9. PREMIO DI RISULTATO

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, in linea con quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica, consente l'istituzione di un Premio di Risultato variabile calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivi gli incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale con



particolare riferimento al contenimento dei costi, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

In coerenza con le intese poste dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e da quanto previsto dal vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica, le parti, con il presente accordo, confermano di voler definire per il triennio 2010 – 2012 un premio di risultato variabile e collegato ad obiettivi di maggiore **redditività, produttività, qualità, livello di sicurezza nei luoghi di lavoro e compatibilità ambientale.**

Il valore globale del Premio di Risultato è costituito da:

- ⇒ un importo variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi collegati al parametro **Redditività**, per il calcolo del quale si rimanda al **punto 9.1**
- ⇒ un importo variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi collegati al parametro **Produttività**, per il calcolo del quale si rimanda al **punto 9.2**
- ⇒ un importo variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi collegati al parametro **Qualità**, per il calcolo del quale si rimanda al **punto 9.3**
- ⇒ un importo variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi collegati al parametro **Sicurezza e Ambiente**, per il calcolo del quale si rimanda al **punto 9.4**

I parametri concorrono ciascuno autonomamente alla determinazione globale del Premio di Risultato. Per Premio di Risultato s'intende la somma dei valori attribuiti e risultanti, di anno in anno, dal raggiungimento di ogni obiettivo come stabilito in tale accordo.

Le parti si danno atto che il sistema economico qui definito, persegue l'obiettivo di conseguire una maggiore competitività dell'azienda. Quanto sopra viene precisato ai fini del particolare regime contributivo e fiscale previsto dalla Legge 402/96, dall'art.1, commi 67 e 68, Legge 247/2007, e dalla legge 191/2009, art.2, comma 156, lettera b), e comma 157, e successive integrazioni.

9.1 OBIETTIVO REDDITIVITA'

Viene rappresentato attraverso il seguente indicatore %:

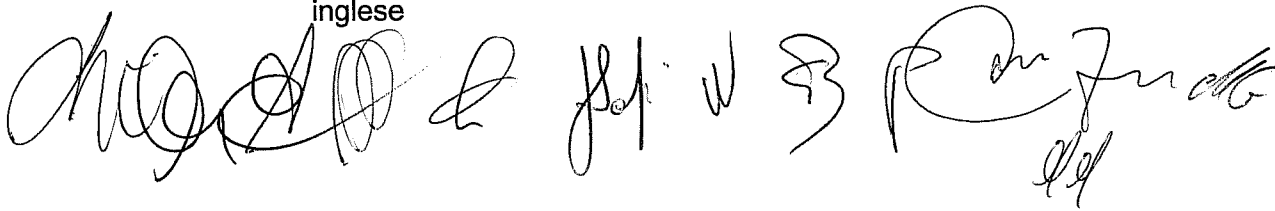
Indicatore Redditività = Margine Operativo Lordo di BUDGET per l'anno in corso

Il margine Operativo Lordo di BUDGET da prendere a riferimento per tutte due le aziende è quello delle società Lino Manfrotto + Co. SPA e Vitecgroup Italia Spa e scaturisce dalla documentazione di reporting elaborata a cura del Controllo di Gestione dell'azienda.

OBIETTIVI :

ANNO 2010 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde al **18,9 %**

ANNO 2011 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde al valore % che verrà stabilito come obiettivo di Budget per il Margine Operativo Lordo per l'anno 2011 e che verrà reso noto entro i tempi di approvazione del Budget dalla casa madre
inglese



ANNO 2012 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde al valore % che verrà stabilito come obiettivo di Budget per il Margine Operativo Lordo per l'anno 2012 e che verrà reso noto entro i tempi di approvazione del Budget dalla casa madre inglese

L'indicatore di riferimento è quello su base annua. Le cifre annue lorde indicate corrispondono alla realizzazione dell'obiettivo prefissato dall'azienda nei vari anni.

Valori in %	Lordo €
tra - 0,91 e - 1,2 su Obiettivo di BDG	50
tra - 0,61 e - 0,9 su Obiettivo di BDG	85
tra - 0,31 e - 0,6 su Obiettivo di BDG	115
tra - 0,01 e - 0,3 su Obiettivo di BDG	145
OBIETTIVO DI BUDGET 100%	175
tra + 0,01 e + 0,3 su Obiettivo di BDG	225
tra + 0,31 e + 0,6 su Obiettivo di BDG	275
tra + 0,61 e + 0,9 su Obiettivo di BDG	325
tra + 0,91 e + 1,2 su Obiettivo di BDG	375
oltre 1,2 su Obiettivo di BDG	425

9.2 OBIETTIVO PRODUTTIVITA'

Viene rappresentato attraverso il seguente indicatore %:

$$\text{Produttività} = \frac{\text{Numero ore prodotte a ciclo Standard nel periodo}}{\text{Numero ore dirette ed indirette effettivamente impiegate nel periodo}}$$

L'indicatore di produttività da prendere a riferimento per tutte le aziende è quello medio globale calcolato dalle Operations aziendali relativamente alle linee di prodotto Manfrotto Camera Supports, Manfrotto Lighting Supports, Gitzo degli stabilimenti di lavorazione e di assemblaggio.

OBIETTIVI :

ANNO 2010 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde all' **85,3 %** comprensivo delle migliorie tecniche apportate ai cicli produttivi

ANNO 2011 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde al valore raggiunto nell'anno precedente ricalcolato in base alle migliorie tecniche apportate + 3 punti percentuali

ANNO 2012 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde al valore raggiunto nell'anno precedente ricalcolato in base alle migliorie tecniche apportate + 3 punti percentuali

L'indicatore di riferimento è quello su base annua. Le cifre annue lorde indicate corrispondono alla realizzazione dell'obiettivo prefissato dall'azienda nei vari anni.

Valori in %	Lordo €
tra + 0,1 e + 0,5 su Anno Precedente	50
tra + 0,51 e + 1 su Anno Precedente	70
tra + 1,01 e + 1,5 su Anno Precedente	90
tra + 1,51 e + 2 su Anno Precedente	110
tra + 2,01 e + 2,5 su Anno Precedente	130
tra + 2,51 e + 3 su Anno Precedente obiettivo 100%	150
tra + 3,01 e + 3,5 su Anno Precedente	185
tra + 3,51 e + 4 su Anno Precedente	220
tra + 4,01 e + 4,5 su Anno Precedente	260
tra + 4,51 e + 5 su Anno Precedente	300

9.3 OBIETTIVO QUALITA'

Viene rappresentato attraverso il seguente indicatore %:

Indicatore Qualità = Miglioramento percentuale sul risultato dell'anno precedente riferito alle Parti Per Milione (PPM) dei resi da clienti e delle ore di non qualità interna

Le PPM dei resi da clienti fanno riferimento esclusivamente ai prodotti usciti dalle fabbriche italiane ed escludono le casistiche riconducibili alle attività di spedizione.

Le PPM di non qualità interna sono frutto del rapporto fra le ore dedicate alla produzione e quelle dedicate ad attività di rilavorazione causate da problemi di qualità interna.

L'indicatore è una combinazione dei due dati con una maggiore incidenza riconosciuta al dato dei resi da clienti per le ovvie ripercussioni che questo aspetto ha sull'immagine aziendale.

I dati da prendere a riferimento per tutte due le aziende sono quelli calcolati dall'Ente Qualità aziendale relativamente alle linee di prodotto Manfrotto Camera Supports, Manfrotto Lighting Supports, Gitzo degli stabilimenti di lavorazione e di assemblaggio.

OBIETTIVI :

ANNO 2010 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde a **950 PPM di resi da clienti** ovvero ad un miglioramento del **-20%** rispetto al risultato dell'anno precedente ed a **3.500 PPM di ore di non qualità** ovvero ad un miglioramento del **-15%** rispetto al risultato dell'anno precedente

ANNO 2011 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde ad un miglioramento delle **PPM di resi da clienti** del **-25%** rispetto al risultato dell'anno precedente e ad un miglioramento delle **PPM di ore di non qualità** del **-20%** rispetto al risultato dell'anno precedente

ANNO 2012 : L'indicatore obiettivo del periodo corrisponde ad un miglioramento delle **PPM di resi da clienti** del **-25%** rispetto al risultato dell'anno precedente e ad un miglioramento delle **PPM di ore di non qualità** del **-20%** rispetto al risultato dell'anno precedente

L'indicatore di riferimento è quello su base annua. Le cifre annue lorde indicate corrispondono alla realizzazione dell'obiettivo prefissato dall'azienda nei vari anni.

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

Valori in %	resi da clienti 70% €	ore di non qualità interna 30% €	Lordo €
tra - 0,01 e - 5 su Anno Precedente	35	15	50
tra - 5,01 e - 10 su Anno Precedente	49	21	70
tra - 10,01 e - 15,5 su Anno Precedente	59,5	25,5	85
tra - 15,51 e - 20 su Anno Precedente obiettivo 100%	70	30	100
tra - 20,01 e - 25 su Anno Precedente	84	36	120
tra - 25,01 e - 30 su Anno Precedente	98	42	140
tra - 30,01 e - 35 su Anno Precedente	119	51	170
tra - 35,01 e - 40 su Anno Precedente	140	60	200

9.4 OBIETTIVO SICUREZZA ED AMBIENTE

Viene rappresentato attraverso il seguente indicatore numerico:

Indicatore Sicurezza ed Ambiente = Numero di RAC (Richiesta di Azioni Correttive) Maggiori e/o Minori ricevute nell'anno dall'ente certificatore all'atto delle visite di ispezione

L'ente certificatore esegue almeno una visita ispettiva in ambito ambientale ed almeno una in ambito sicurezza nell'arco dello stesso anno.

L'indicatore agisce solamente in maniera diminutiva rispetto alla cifra indicata.

I dati da prendere a riferimento per tutte due le aziende sono quelli gestiti dall'Ente Qualità aziendale relativamente alle ispezioni effettuate dall'ente certificatore.

OBIETTIVI :

ANNO 2010 : L' obiettivo del periodo corrisponde a **0 RAC Minori e a 0 RAC Maggiori**

ANNO 2011 : L' obiettivo del periodo corrisponde a **0 RAC Minori e a 0 RAC Maggiori**

ANNO 2012 : L' obiettivo del periodo corrisponde a **0 RAC Minori e a 0 RAC Maggiori**

L'indicatore di riferimento è quello su base annua. Le cifre annue lorde indicate corrispondono alla realizzazione dell'obiettivo prefissato dall'azienda nei vari anni.

Condizioni	Lordo €				
nr. RAC		1	2	3	4
per ogni R.A.C. Maggiori		-50	-100		
per ogni R.A.C. Minori		-25	-50	-75	-100
OBIETTIVO 100%	100				

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '1/1' and '1/1'.

9.5 CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Con tale accordo le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza della partecipazione al risultato aziendale al fine di un buon funzionamento di tutte le attività. Pertanto viene istituito un meccanismo di distribuzione del Premio Di Risultato legato all'assenza individuale, nel periodo considerato, che viene definito nella seguente tabella:

Giorni di assenza individuale	Moltiplicatore individuale
≥ a 20 giorni	0,6
≥ a 10 ma < 20 giorni	0,8
≥ a 5 ma < 10 giorni	1,0
< 5 giorni	1,2

Si considerano assenza dal lavoro per il criterio di distribuzione del premio di cui al presente paragrafo esclusivamente le seguenti ipotesi:

- ⇒ malattia, con esclusione degli EVENTI UNICI > 90 giorni di calendario
- ⇒ assenze non retribuite

9.6 BENEFICIARI DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio Di Risultato competerà a tutti i dipendenti regolamentati dal CCNL Metalmeccanici, con contratto a tempo indeterminato ancora in forza nel mese concordato per l'erogazione e che abbiano maturato nell'anno oggetto di maturazione del premio almeno tre mesi di anzianità aziendale. Il Premio viene calcolato in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno oggetto di maturazione del premio.

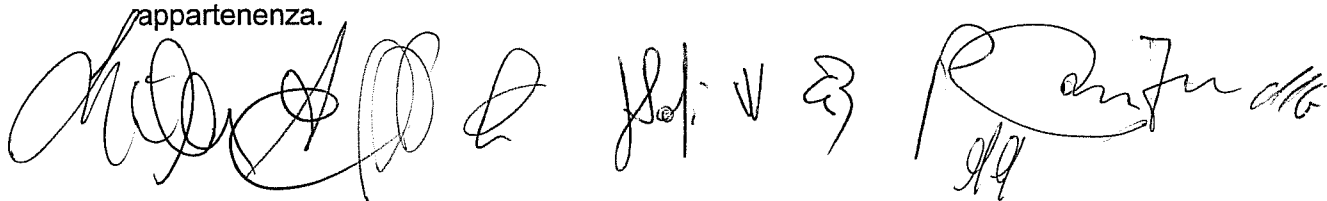
Non partecipa al premio di risultato qui definito il personale interessato da piani di incentivazione specifici e/o individuali.

I lavoratori part-time matureranno il diritto alla percezione secondo le regole sopra esposte ed in misura proporzionale al loro orario di lavoro.

Ai lavoratori che, prima della data di erogazione, abbiano cessato il servizio per motivo di quiescenza verrà corrisposto un premio calcolato pro quota sulla base dei mesi di lavoro effettivamente prestati nell'anno oggetto di maturazione del premio stesso e avendo come base di calcolo i valori dell'ultimo premio di risultato erogato.

I lavoratori con contratto a termine o di somministrazione di lavoro che abbiano maturato nell'anno di riferimento del premio almeno tre mesi di anzianità aziendale, matureranno il diritto alla percezione del Premio Di Risultato che verrà calcolato pro quota sulla base dei mesi di lavoro effettivamente prestati nell'anno oggetto di riferimento del premio stesso, anche se non continuativi e avendo come base di calcolo i valori dell'ultimo premio di risultato erogato, anche se non più in forza nel mese concordato per l'erogazione.

L'importo del premio risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo specificati in tale accordo è uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dalle categorie e dai livelli di appartenenza.



L'importo riconosciuto è ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione.

Agli effetti qui specificati, s'intende per mese la frazione di giorni di calendario superiore a quindici.

9.7 MATURAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio, non consolidandosi negli anni considerati, ha natura di una tantum e matura con i criteri previsti per gratifica natalizia e tredicesima mensilità.

L'importo del Premio Di Risultato è da intendersi onnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto, sia diretti che differiti (mensilità aggiuntive, etc.), sui quali pertanto non eserciterà riflesso alcuno ed è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto, richiamandosi le parti all'espressa previsione di cui al 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile.

9.8 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

Il Premio Di Risultato verrà erogato in due rate, la prima in acconto, con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento per un importo pari al 60% del risultato degli indicatori nr. 2, 3 e 4 e senza l'applicazione del criterio di distribuzione legato alle assenze individuali ed una seconda rata a saldo, con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento che terrà conto dei risultati di tutti gli indicatori e alla quale verrà applicato il criterio di distribuzione legato alle assenze individuali. Per i lavoratori di cui al punto 9.6 comma 5, il momento dell'erogazione coinciderà con l'ultima retribuzione utile.

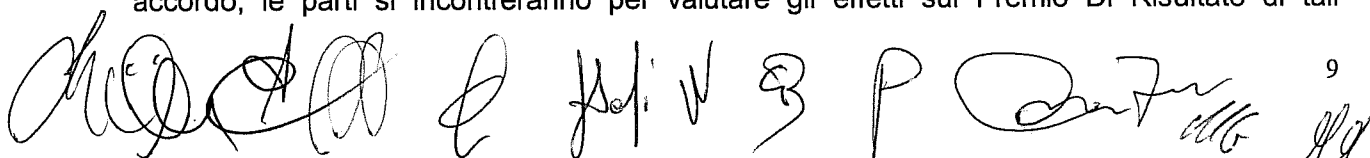
9.9 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Considerata la necessità di un pieno coinvolgimento di tutte le parti nel meccanismo connesso all'erogazione del Premio Di Risultato, le parti daranno luogo a tre appositi incontri, orientativamente entro il mese di gennaio, di aprile e di settembre, per una verifica dell'andamento degli obiettivi e dei parametri specificati nel presente accordo.

Nell'ambito dell'incontro del mese di gennaio si effettuerà una verifica in merito all'attualità e alla funzionalità degli indicatori rispetto agli obiettivi per i quali sono stati individuati. Ciò al fine di apportare eventuali modifiche che si rendessero necessarie oppure di sostituirli con altri qualora quelli individuati, nel loro complesso o singolarmente, si rivelassero non più corrispondenti allo spirito del presente accordo, che è quello di riconoscere erogazioni premianti a fronte di positivi risultati aziendali in aree rilevanti per il miglioramento della competitività dell'azienda.

Le parti quindi si dichiarano fin d'ora disponibili, in dipendenza della costante evoluzione del mercato relativo ai prodotti/servizi offerti dall'azienda e delle potenziali variazioni nella significatività degli indicatori, a valutare, nell'arco di vigenza dell'intesa, la possibilità di individuare ulteriori parametri da utilizzare in sostituzione e/o integrazione di quelli qui definiti, operando in tal caso i necessari interventi di riequilibrio degli indicatori stessi.

Poiché il meccanismo tiene conto dell'attuale situazione aziendale, per quanto riguarda processi, impianti, attrezzature e organizzazione del lavoro, resta altresì convenuto che, ove vi fossero sostanziali modifiche alla situazione aziendale in atto alla data di stipula di tale accordo, le parti si incontreranno per valutare gli effetti sul Premio Di Risultato di tali



variazioni ed attuare eventuali adeguamenti sui parametri e loro valori obiettivo e sulle metodologie di calcolo.

Le parti si impegnano ad incontrarsi prima della scadenza del presente accordo, entro giugno 2012 per la presentazione delle proposte da parte sindacale ed entro settembre 2012 per iniziare congiuntamente una discussione in merito al rinnovo o meno del presente accordo in tutto od in parte.

10. OMNICOMPRESIVITA' DELLE EROGAZIONI

Le parti riconfermano che i valori economici definiti, integrati e/o modificati nei punti del presente accordo aziendale devono intendersi onnicomprensivi di qualsiasi loro incidenza sugli istituti diretti, indiretti e/o differiti previsti dalle norme contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto richiamandosi le parti stesse alle previsioni di cui all'art. 2120 C.C. 2° comma, essendosene tenuto conto nella determinazione dei valori medesimi, fatto salvo il rispetto delle normative fiscali e contributive in vigore.

11. CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

Tutte le informazioni date dall'Azienda alle RSU ed alle Organizzazioni Sindacali per valutare e determinare obiettivi e valori del Premio Di Risultato, rivestono carattere di riservatezza e pertanto, in ottemperanza alle leggi vigenti, non sono divulgabili. Essendo parte di un gruppo quotato in borsa, l'aggiornamento del dato relativo al parametro redditività potrà essere reso noto solo dopo la presentazione all'assemblea degli azionisti dei risultati semestrali ed annuali.

12. VALIDITA' ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà validità dall'01.01.2010 al 31.12.2012.

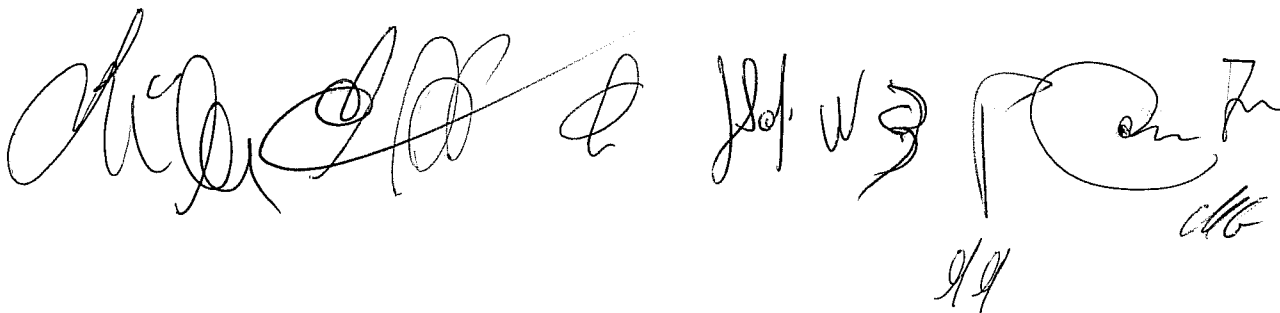
13. QUOTA DI SERVIZIO

Su richiesta della R.S.U. viene istituita la quota di servizio pari ad € 25,00 (venticinque, 00) annui per i lavoratori non iscritti a FIM – FIOM – UILM quale contributo per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale.

La quota di servizio verrà trattenuta direttamente dalle competenze del mese di maggio di ciascun anno con la possibilità, da parte dei lavoratori che non intendano aderire, di fare una delega negativa.

14. DISPOSIZIONI FINALI

L'Azienda depositerà il presente verbale alle Direzioni Provinciali del Lavoro ed alle sedi competenti di INPS ed INAIL entro 30 giorni dalla data di stipula del presente accordo.



Lino Manfrotto + Co., S.p.A
e
Vitecgroup Italia S.p.a

Manfrotto
Antonio
Alessandro
Glen

FIM-CISL

Amintore

RSU

Luca
Luca
Luca
Luca
Luca
Luca