



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ACCORDO PER IL BENESSERE AZIENDALE

«La fabbrica non può guardare solo all'indice dei profitti. Deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia. Io penso la fabbrica per l'uomo, non l'uomo per la fabbrica» cit. Adriano Olivetti.

PREMESSA

Con una storia consolidata di oltre 90 anni, Kohler Engines Reggio Emilia si trova oggi ad affrontare nuove ed importanti sfide, caratterizzate da profondi cambiamenti sia sociologici che di mercato.

Sul campo dei valori fondanti delle Parti firmatarie la chiave del cambiamento sarà far riaffiorare e riportare in azienda tutto ciò che ha caratterizzato una storia di successo come quella di Lombardini prima e Kohler Engines poi, dal momento che nel corso dei decenni l'Azienda è stata precursore per quanto riguarda i temi etici, di sostenibilità e di inclusione, che hanno trasformato la società e il modo di fare impresa.

Le Parti firmatarie del presente accordo vogliono consolidare la presenza di Kohler in Italia anche attraverso questo Contratto Integrativo Aziendale (CIA), che mette il focus sui cambiamenti in essere e sulla centralità delle persone che lavorano e sul rafforzamento delle relazioni industriali.

I cambiamenti in atto dal punto di vista del mercato e dei bisogni delle persone che per vivere devono lavorare, impongono scelte nuove.

Il contesto in cui si inserisce il presente Contratto Integrativo Aziendale è caratterizzato da un'alta incertezza e instabilità a livello globale. Il conflitto russo-ucraino, unito ad un aumento repentino e duraturo del costo di materie prime ed energia pone nuove sfide di fronte alle imprese, specialmente in un momento caratterizzato da un'elevata domanda per i motori diesel KDI.

L'aumento dell'inflazione ha colpito in maggior misura le famiglie, in particolar modo quelle a basso reddito. Le Parti tramite il presente CIA hanno affrontato con responsabilità sociale gli aspetti economici, salvaguardando il potere di acquisto, con particolare attenzione alle fasce della popolazione aziendale con i redditi più bassi.

In particolare, l'esplosione della domanda e il raggiungimento della massima capacità produttiva, impongono un ripensamento e una migliore articolazione della produzione in modo tale da sfruttare le opportunità di crescita per l'azienda e al



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

contempo per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di conciliazione tra i tempi di lavoro e vita extra lavorativa.

Lo stabilimento di Reggio Emilia è ormai definitivamente integrato all'interno di Energy Group e in particolare nella divisione Engines, nella quale si conferma headquarter per il mondo Diesel, nonché uno dei quattro siti produttivi a livello globale con quello Diesel di Aurangabad in India e i due stabilimenti Benzina di Hattiesburg negli Stati Uniti e di Chongqing in Cina.

Kohler Engines, consapevole della necessità della transizione energetica e consapevole della sfida che questa comporta per i propri prodotti, conferma lo sviluppo e la futura messa in produzione dei motori ibridi per lo stabilimento di Pieve Modolena (Re).

La strategia aziendale va nella direzione di introdurre innovazioni e miglioramenti produttivi per far fronte alle richieste di mercato, confermando la centralità dello stabilimento reggiano per il mondo Diesel, con l'obiettivo di incrementare i prodotti sviluppati e assemblati a Reggio Emilia.

Lo stabilimento di Reggio Emilia, oltre a essere il sito principale dei motori diesel è anche il sito di riferimento per quanto riguarda l'innovazione tecnologica, utilizzando il know-how per quanto riguarda la trasformazione dei motori con tecnologia green, motori sostenibili e ibridi, puntando fortemente sull'idrogeno.

Di fronte a questo scenario e data per acquisita la consolidata politica di differenziazione intrapresa, che si connata nell'operare in mercati fortemente concorrenziali e su prodotti di fabbricazione sempre più complessi, lo stabilimento di Reggio Emilia è impegnato a proseguire nel miglioramento continuo delle proprie attività in senso lato, in particolare il rispetto dei termini di consegna al cliente (miglioramento Lotif), il consolidamento di elevati livelli di qualità (abbattimento dell'indice zero ore), il mantenimento e miglioramento degli indicatori di sicurezza.

Per rafforzare e mantenere in futuro questa tendenza e dovendo considerare il fatto degli elevati costi di produzione, occorre migliorare i processi aziendali, aumentare il livello di conoscenze e delle competenze con la formazione mirata e personalizzata e trovare soluzioni organizzative adeguate, anche con azioni interne di efficientamento organizzativo/operativo e miglioramento del benessere lavorativo.

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Per ottenere ciò le Parti condividono l'obiettivo di rafforzare il ruolo delle relazioni industriali in azienda, dando maggior peso al confronto preventivo con le OO.SS e le RSU sia sulle tematiche che hanno effetti sulla condizione di lavoro, sia sugli aspetti delle politiche industriali aziendali che possono avere riflessi occupazionali sullo stabilimento di Reggio Emilia.

Per queste ragioni siamo convinti che puntando al miglioramento continuo e scommettendo sulla formazione, garantendo il giusto inquadramento e l'adeguata retribuzione, il sito di Reggio Emilia reagirà al meglio alle sfide che oggi ci troviamo a affrontare, sia dal punto di vista industriale e di grandi cambiamenti tecnologici, sia difendendo l'occupazione.

In questa ottica i miglioramenti attesi sono perseguibili attraverso una pluralità di azioni volte alla ottimizzazione di una serie di processi che riguardano:

- Il bilanciamento dei processi produttivi dovuti alle variazioni quantitative dei prodotti offerti;
- La capacità di rispondere alla crescita dei volumi con il giusto grado di velocità dei processi e delle strutture aziendali;
- La capacità di rispondere alla variabilità della programmazione produttiva conseguente alle esigenze del cliente;
- La capacità di produrre meglio in termini di puntualità, qualità e redditività;
- Il rafforzamento del livello di partecipazione di tutti i lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali attraverso un sistema integrato di modalità e strumenti.
- La centralità delle azioni volte alla tutela del lavoratore sotto l'aspetto salute e sicurezza

In conseguenza a quanto precede, l'azienda ritiene necessario un sistema organizzativo e contrattuale che sia in grado di rispondere in modo innovativo alle esigenze organizzative, produttive e di mercato e di maggior coinvolgimento del personale e anche delle RSU ai processi aziendali, intervenendo sulle seguenti tematiche:

- Sviluppo e rafforzamento dei sistemi premianti e della retribuzione strutturale dei lavoratori;
- Sviluppo e rafforzamento del sistema welfare aziendale;
- Sviluppo delle organizzazioni del lavoro che premiano e qualificano competenze polivalenti e polifunzionali;

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- Sviluppo e rafforzamento dei sistemi di informazione e partecipazione e di coinvolgimento delle RSU alla vita aziendale.
- Organizzazioni Sindacali e Azienda hanno introdotto idee, competenze e professionalità attraverso una contrattazione che abbia come finalità la valorizzazione della persona nella sua dignità, all'interno di un'azienda in continuo cambiamento e trasformazione. Relazioni mature, incontri periodici, innovazione contrattuale e comunicazione sono i pilastri sui quali basarsi in sinergia, a partire dal dialogo con il vertice delle rappresentanze Sindacali fino alle RSU aziendali per poter coinvolgere ogni singolo dipendente.

Le persone che lavorano sono il cardine di questa trasformazione. Organizzazioni Sindacali, RSU e Azienda hanno messo in campo idee, competenze e professionalità attraverso una contrattazione che abbia come finalità la valorizzazione della persona nella sua dignità, all'interno di un'azienda in continuo cambiamento e trasformazione.

Relazioni mature, incontri periodici, contrattazione di anticipo, attenzione alle esigenze delle persone, innovazione contrattuale e comunicazione sono i pilastri sui quali basarsi in sinergia, a partire dal dialogo con il vertice delle rappresentanze Sindacali fino alle RSU aziendali per poter coinvolgere ogni singolo dipendente.

Un CIA nuovo e ricco di cambiamenti, per confermare la posizione di Kohler Engines tra i protagonisti indiscussi dei produttori di motori - made in Italy.

Perché questa Premessa

La premessa è stata stilata dalle Parti (Azienda e Sindacati) per sottolineare che ogni azione e confronto tra le Parti è finalizzate a sostenere i lavoratori e le lavoratrici nel pieno rispetto delle relazioni tra le Parti stesse, dei contratti collettivi e degli accordi integrativi.

Cos'è un Contratto Interno Aziendale (CIA)

Oltre al primo livello di contrattazione che è il CCNL Metalmeccanico industria sottoscritto a livello nazionale, le organizzazioni sindacali e l'azienda si sono impegnate nella stipula di un Contratto di secondo livello, il quale ha l'obiettivo di integrare, completare, migliorare in base alle specificità del mondo Kohler Reggio Emilia la regolamentazione del lavoro in azienda.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il Contratto Integrativo aziendale (CIA) è lo strumento con il quale Azienda, Sindacati e RSU disciplinano le relazioni tra loro correnti all'interno di un'Azienda e attraverso il quale le norme e i regolamenti di carattere generale sono implementati e adeguati alla specifica realtà dell'impresa, allo scopo di migliorare l'ambiente di lavoro e di incrementare la competitività e l'efficienza dell'Azienda.

Un CIA deve essere uno strumento conosciuto da ogni collaboratore/collaboratrice perché integra l'insieme delle regole vigenti nei luoghi di lavoro, anche con riferimento ad orari, elementi salariali e di qualifica, di ruolo, di innalzamento delle competenze e di organizzazione ed informative generali.

Le parti si impegnano quindi a darne massima diffusione e a rendersi disponibili verso tutto il personale per qualsiasi chiarimento.

Oltre a questi obiettivi il CIA deve porsi l'obiettivo di migliorare le norme di legge e di contratto con particolare attenzione alla conciliazione vita/lavoro e dei livelli occupazionali e redistribuire la ricchezza che si produce con l'apporto dei lavoratori.

Come viene pubblicato e perché

Questo CIA è concepito per essere uno strumento fruibile internamente, nel quale ogni Dipendente Kohler Group Italia possa riconoscersi. I firmatari (Azienda, Unindustria, OO.SS e RSU) si pongono l'obiettivo che il presente CIA non rimanga materia conosciuta solo dalle Parti, ma che tutto quello che è stato immaginato, negoziato, condiviso e sottoscritto sia reso pubblico, allo scopo di arrivare con parole semplici a tutti i livelli dell'organizzazione, poiché sono le persone le vere beneficiarie (l'entità) della sottoscrizione di questo CIA.

Da sempre i valori fondanti di Kohler Group sono la condivisione e il rispetto degli impegni presi: per questo L'Azienda e il sindacato, si prefiggono l'obiettivo di utilizzare una narrazione "comprensibile" che caratterizza questo CIA per supportare la trasformazione e far comprendere quanto sia importante prendere parte e sostenere le azioni dell'Azienda.

Chi ha sottoscritto questo CIA

Per Kohler Engines Reggio Emilia

Lombardini srl a socio unico rappresentata da Emanuele Iori, Procuratore Speciale, con la collaborazione di Viola Ferrari, assistiti da Antonio Puleo di Unindustria Reggio Emilia

e

Per le Organizzazioni Sindacali

Pag. 5 | 64

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Simone Vecchi Segretario Provinciale FIOM-CGIL, Mario Olivito delegato sindacale FIM-CISL, Angela Labate Segretario Provinciale UGLM-UGL

e le RSU

Gabriele Ghidoni (coordinatore), Fausto Spadali, Antonio Durso, Massimo Aquino, Claudio Varavallo, Daniela Bottazzi (FIOM-CGIL), Massimiliano Oliviero (coordinatore), Littorio Ardolino, Cosimo Esposito, Giovanni Di Pinto, (FIM-CISL), Marco Di Bernardo (coordinatore), (UGLM-UGL).

A chi è destinato il CIA

Le considerazioni redatte nei capitoli successivi si intendono riferite al seguente perimetro:

- Società: Lombardini srl a socio unico – stabilimento di Pieve Modolena;
- Personale dipendente e con contratto di somministrazione (esclusa qualifica Dirigente e il personale direttivo delle aziende del gruppo quali: SDMO, KPS, Curtis, Share Service Center, Clarke Energy e Heila Technology).

Sommario

PREMESSA.....	1
Perché questa Premessa.....	4
Cos'è un Contratto Interno Aziendale (CIA).....	4
Come viene pubblicato e perché.....	5
Chi ha sottoscritto questo CIA.....	5
A chi è destinato il CIA.....	6
CAPITOLO 1 - PRINCIPI ISPIRATORI.....	9
1.1 Responsabilità Sociale dell'Impresa.....	9
1.2 Diritti universali dell'individuo.....	10
1.3 Lavoro e diritti LGBTQIA+.....	10
1.4 Molestie e violenze nei luoghi di lavoro.....	11
CAPITOLO 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI.....	12
2.1 Premesse.....	12
2.2 Coordinamento Sindacale Kohler.....	13

Pag. 6 | 64

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

2.3	RSU di Stabilimento	14
2.4	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	15
2.5	Commissioni.....	15
2.6	Agibilità Sindacali	16
2.7	Assemblee telematiche	16
CAPITOLO 3 – DIVERSITA' EQUITA' E INCLUSIONE (DEI)		16
CAPITOLO 4 - RICAMBIO GENERAZIONALE E RINNOVAMENTO DELLE COMPETENZE		18
4.1	Formazione e Aggiornamento Professionale	19
CAPITOLO 5 – VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'		22
5.1	Job rotation e Job posting.....	22
5.2	Nuovo modello di Declaratorie	22
CAPITOLO 6 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO		22
6.1	Commissione sulla Sicurezza	23
6.2	Migliorare l'ambiente esterno e interno.....	23
CAPITOLO 7 - DIRITTI INDIVIDUALI		27
7.1	La dimensione individuale	27
7.2	Copertura dei periodi di maternità facoltativa	27
7.3	Integrazione Permessi Non retribuiti per malattia bimbo/a.....	28
7.4	Permessi per inserimento dei figli nell'Asilo Nido	29
7.5	Supporto ai genitori di bambini in età scolare	29
7.6	Permessi non retribuiti per cura dei figli.....	29
7.7	Banca Ore Solidale	30
7.8	Permessi per diritto allo studio.....	30
7.9	Conservazione del posto di lavoro - Trattamento di malattia (oltre il comporto) e infortunio non sul lavoro Art.2 Sez. Quarta, Titolo VI – Assenze, permessi e tutele.	30
7.10	Legge 53 – precisazione su permessi per lutto/grave infermità.....	31
7.11	Permesso per convocazione in tribunale	31
7.12	Aspettative brevi.....	31
7.13	Recepimento norma in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico L. 170/2010.....	32
7.14	Rientro Maternità.....	32
Capitolo 8 - WELFARE		32
8.1	Borse di studio figli dei dipendenti	32
8.1.2	Borse di studio dipendenti	34
8.2	Campi estivi	34

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

8.3 Piattaforma welfare	34
8.3.1 Perimetro dei titolari e credito welfare Premio di Risultato	35
8.3.2 Tempistiche del piano: conversione PdR e utilizzo credito convertito	35
8.3.3 Perimetro dei titolari e credito welfare CCNL	35
8.3.4 Tempistiche del piano CCNL	36
8.3.5 Credito residuo CCNL	36
8.3.6 Servizi disponibili	36
8.3.7 Regime fiscale e responsabilità in capo al personale	36
8.4 Fondi di previdenza complementare	37
8.5 Anticipo del TFR	37
8.6 Mobilità	37
8.7 Mensa	38
8.8 INIZIATIVE RISPARMIO	38
8.9 ALLA SCOPERTA DEL MONDO DEL LAVORO	38
CAPITOLO 9 - MERCATO DEL LAVORO	38
9.1 MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE	39
9.2 APPALTI	40
Capitolo 10 ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO	41
10.1 Organizzazione del lavoro	41
10.2 Orario di lavoro	42
10.3 Lavoro a turni - Gestione dei turni avvicendati e fissi	42
10.3.1 Reparto Lavorazioni Meccaniche	42
10.4 Reparto Montaggio Linea KDI	45
10.4.1 Turni nei reparti di applicati e staccati	46
10.5 Reparto Sala Prove	47
10.6 Reparto Manutenzione	47
10.7 Reparto Test Factory (R&D)	47
10.8 Orario estivo IMPIEGATI - "1° giugno - 30 settembre"	48
10.9 Criteri di esenzione per il lavoro a turni	48
10.10 Calendario Lavorativo Annuo (Ferie Collettive)	49
10.11 Lavoro a tempo parziale (Part-Time)	50
10.11.1 Modelli d'orario part-time	50
10.12 Modalità di lavoro agile	50
CAPITOLO 11 - FLESSIBILITA'	51

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

11.1	Banca Ore.....	52
11.2	Permessi Individuali Retribuiti (PAR).....	53
11.3	Lavoro Straordinario	53
11.4	Maggiorazioni	53
11.5.	Straordinario Collettivo Comandato (S.C.C)	54
11.6	Ticket Restaurant turnisti notte/sabato	54
CAPITOLO 12 - SEMPLIFICAZIONE LETTURA BUSTA PAGA.....		54
CAPITOLO 13 PREMIO DI RISULTATO		57
CAPITOLO 14 CONSOLIDAMENTO PREMIO DI RISULTATO		63
CAPITOLO 15 DECORRENZA E DURATA		64
QUOTA CONTRATTO STRAORDINARIA.....		Errore. Il segnalibro non è definito.

CAPITOLO 1 - PRINCIPI ISPIRATORI

È convinzione delle parti che l'impresa non è un'istituzione estranea al contesto in cui opera ma è profondamente inserita nella realtà locale dove sono situate le sue unità produttive e nel contesto mondiale nel quale svolge la sua attività produttiva e commerciale. Le parti condividono quindi una serie di principi e impegni sul modo con cui il Gruppo Kohler si relaziona con il contesto in cui opera.

1.1 Responsabilità Sociale dell'Impresa

Le parti riconoscono che l'impresa interagisce con l'ambiente in cui è collocata e determina ricadute umane, sociali ed economiche.

Kohler nel suo modello di business ha sempre privilegiato e ricercato l'adozione di pratiche socialmente responsabili, rispettose dell'ambiente, della salute, della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti riconoscono l'importanza di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente e al legame con i contesti sociali in cui operano.

In particolare, le parti individuano i seguenti ambiti di intervento in cui far ricadere iniziative di responsabilità sociale:

- La diffusione del Codice Etico, tale da garantirne la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi coerenti ispirati ad esso;
- La promozione della sicurezza sul lavoro;
- L'impegno dei fornitori a rispettare le leggi e i regolamenti locali;

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- La valorizzazione della diversità e la non-discriminazione (es. genere, età, religione, etnia, stato civile, disabilità, orientamento sessuale, ecc);
- La conciliazione tra lavoro e vita privata;
- Il welfare integrativo;
- L'impegno a ridurre i principali impatti ambientali e la progressiva eliminazione degli sprechi;
- Il rafforzamento del rapporto con il territorio e le comunità locali;
- I progetti umanitari, di solidarietà e l'agevolazione dell'attività di volontariato;
- La verifica delle condizioni per la realizzazione di un bilancio sociale.

1.2 Diritti universali dell'individuo

Kohler è un'azienda fatta dalle persone e per le persone e come tale si impegna ogni giorno a costruire una realtà dove creazione del valore e crescita sostenibile vadano di pari passo con un sistema virtuoso di sviluppo delle persone e delle relazioni sociali in ogni fase del suo modello di business verticalmente integrato.

Alla base di questo agire vi sono valori imprescindibili ispirati ai diritti fondamentali dell'individuo e del lavoro e contenuti nel Codice Etico del Gruppo, quali l'attenzione alla persona, la creazione di un ambiente di lavoro sicuro che offra a tutti le stesse opportunità, valorizzando il merito e abbattendo le discriminazioni.

Kohler opera, infatti, nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e delle Convenzioni fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Rispettando le normative previste nei singoli paesi in cui opera, Kohler promuove la tutela dei diritti del personale, delle libertà sindacali e dei diritti del personale. All'interno del Codice Etico esplicita il suo ripudio per qualunque forma di sfruttamento sul lavoro, in special modo quello minorile.

Le Parti riconoscono pertanto che i principi contenuti nel Codice etico fanno riferimento ai diritti previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e sono in sintonia con quanto previsto dalle convenzioni OIL relative a: Divieto di lavoro forzato (Convenzione 29 e 105), Libertà di associazione e Diritto di negoziazione (convenzione 97 e 99), Divieto di lavoro dei bambini (convenzione 138), Non discriminazione nell'occupazione (convenzione 100 e 111).

Le parti individuano negli art. 4, 39 e 41 della Costituzione Italiana, diritti fondamentali su cui fondare principi e relazioni industriali sane e durature.

1.3 Lavoro e diritti LGBTQIA+

Firme

Pag. 10 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Sono diversi i pregiudizi e le discriminazioni che le persone LGBTQIA+ (lesbiche, gay, bisessuali, trans) subiscono nel mondo del lavoro: questo vuole essere dunque uno strumento utile a favorirne il superamento ampliando la conoscenza. Più precisamente, Kohler ha la finalità di creare un clima accogliente per le persone LGBTQIA+, di migliorare il loro benessere e dunque il clima aziendale; di accrescere la possibilità di conoscere e far rispettare i propri diritti e di migliorare le relazioni tra azienda e il personale LGBTQIA+.

Un primo passo per avvicinarsi alla comprensione e ad un corretto approccio nei confronti delle vite di persone LGBTQIA+ è conoscere i principali concetti che permettono di inquadrare i temi di cui parliamo:

- **IDENTITÀ SESSUALE** è una dimensione soggettiva e personale del proprio essere sessuato, che risponde a una esigenza di classificazione e stabilità, ma che contiene in sé anche elementi di imprevedibilità ed incertezza poiché rappresenta l'esito di complessi processi evolutivi derivanti dall'interazione tra aspetti biologici, psicologici, socioculturali e educativi, nonché in parte dal caso. È composta da 4 fattori: sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere e orientamento sessuale.
- **IDENTITÀ DI GENERE** è il senso intimo, profondo e soggettivo di appartenenza alle categorie sociali e culturali di uomo e donna, ovvero ciò che permette a un individuo di dire: "Io sono un uomo, io sono una donna", indipendentemente dal sesso anatomico di nascita.
- **ORIENTAMENTO SESSUALE** indica invece la direzione della attrazione sessuale e dell'affettività: verso persone dello stesso sesso (omosessualità), di sesso opposto (eterosessualità) o di ambo i sessi (bisessualità).

Le Parti si impegnano a coinvolgere l'associazionismo LGBTQIA+ della regione Emilia-Romagna con lo scopo di integrare il presente accordo aziendale con un Protocollo volto al contrasto alla discriminazione, alla promozione di una cultura del rispetto anche attraverso la formazione in azienda, alla responsabilità sociale di impresa nei confronti di soggetti più deboli sul mercato del lavoro

1.4 Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Con il presente accordo le parti ribadiscono i seguenti principi e impegni:

Firme

Pag. 11 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- La dignità delle persone che lavorano in azienda non può essere violata da atti e comportamenti che configurano molestie o violenza;
- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- Il personale e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le Parti, riconoscono l'importanza di aumentare la consapevolezza sulla gravità di questo problema e si impegnano a diffondere la cultura del rispetto delle persone e ad attivare gli interventi più appropriati per evitare i comportamenti violenti.

Assumono quindi quanto previsto dall'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP, e ETUC e i contenuti degli accordi Nazionali e territoriali sottoscritti tra associazioni datoriali e Cgil-Cisl-Uil.

Le parti inoltre condividono la definizione di un pacchetto obbligatorio di 4 ore (all'interno del monte ore previsto dal CCNL) di formazione per tutto il personale sulle molestie e le discriminazioni di genere e concordare con le OO.SS/RSU e con la Consigliera di Parità da svolgersi entro e non oltre il 31.12.2024.

Con il presente accordo le Parti istituiscono il Tavolo paritetico per il contrasto alle molestie e le discriminazioni sui luoghi di lavoro coinvolgendo nella fase di progettazione, sviluppo e verifica la Consigliera di parità provinciale, con le prerogative previste dal medesimo istituto previsto dal CCNL applicato in azienda, Sezione Prima art. 7.3.

Il Tavolo paritetico per le pari opportunità analizzerà biennialmente il Rapporto sull'occupazione maschile e femminile in azienda e valuterà strumenti per la riduzione dei gap di genere in materia di crescita professionale e reddito.

CAPITOLO 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

2.1 Premesse

Firme

Pag. 12 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In coerenza con le previsioni del vigente CCNL Industria Metalmeccanica in materia di Relazioni industriali e avuto riguardo all'Accordo su "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" sottoscritto il 28 febbraio 2018 tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, le Parti - dando continuità alle intese intercorse nei precedenti accordi integrativi Aziendali e riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello Aziendale - concordano sull'esigenza di un dialogo costante e di relazioni industriali, finalizzate alla ricerca preventiva di soluzioni condivise.

2.2 Coordinamento Sindacale Kohler

In questo ambito vengono fissati con le RSU e le Organizzazioni Sindacali provinciali firmatarie due incontri annuali, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 9 – Sezione Prima del CCNL applicato in azienda (il primo successivo alla pubblicazione del bilancio d'esercizio, il secondo nel mese di novembre) dedicati rispettivamente a:

Compiti del Coordinamento sindacale di gruppo sono:

- a) Esame delle materie oggetto di informazione a livello di gruppo:
 - Andamento macroeconomico del settore e di Kohler Engines in termini industriali, produttivi, commerciali e distributivi;
 - Strutture produttive estere (collocazione geografica, dimensioni, mercati di riferimento, andamenti occupazionali, produzioni e tecnologie produttive);
 - Investimenti produttivi;
 - Progetti speciali e innovativi;
 - Formazione;
 - Mercato del lavoro;
- b) Gestione dei programmi generali di lavoro e ferie.
- c) Contrattazione di gruppo su problematiche comuni.
- d) Condivisione e analisi delle eventuali problematiche salariali e sociali che dovessero emergere sul luogo di lavoro riguardo alla parità di genere.

Sono previste almeno 2 riunioni l'anno, una per ogni semestre. Se necessario le parti potranno richiedere l'effettuazione di altre riunioni del coordinamento. Nell'occasione dei saluti di Natale alle RSU si terrà un incontro con la partecipazione dell'amministratore delegato.

Tale incontro informale verterà sulle seguenti materie:

Firme

Pag. 13 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- a) Situazione aziendale;
- b) Prospettive di medio e relative ricadute;
- c) Iniziative commerciali e industriali.

Le riunioni del Coordinamento sono convocate da parte aziendale, per iscritto, entro le scadenze previste sopra, e su richiesta di una delle due parti. Le riunioni si terranno tassativamente entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla convocazione stessa. In caso di impedimenti rispetto alla data fissata le parti sono impegnate a fissare una nuova convocazione entro 7 giorni.

Le parti sono impegnate a definire modalità, anche congiunte, per trasferire le informazioni emerse nelle riunioni di coordinamento a tutte le Rsu e al personale.

2.3 RSU di Stabilimento

Sono composte secondo quanto previsto dal CCNL e dall'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza)

Compiti delle RSU

Esame delle informazioni a livello di stabilimento:

- Gestione dei rimandi del CCNL e dell'Integrativo.
- Gestione e organizzazione del lavoro.
- Mercato del lavoro.
- Organico aziendale.
- Andamento assunzioni e cessazioni.
- Utilizzo delle diverse tipologie di contratti di lavoro (somministrazione, a termine, apprendistato, stage...) e fornitura alla Rsu di documentazione relativa al numero, alla professionalità, e per i contratti a termine dei periodi di utilizzo.
- Orario di lavoro.
- Definizione di percorsi di mobilità interna sia di stabilimento che di reparto.
- Accordo su calendario ferie.
- Valutazione dati sull'inquadramento operaio.

Coordinamento di gruppo e RSU sono i soli soggetti titolati a sottoscrivere accordi aziendali assumendo le proprie decisioni secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale 10 gennaio 2014.

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Funzionamento

È possibile costituire "Coordinatori" e "Comitati esecutivi" delle RSU. Il Coordinatore è il referente delle RSU della singola Organizzazione Sindacale a livello di stabilimento e si interfaccia con l'Azienda soprattutto per le comunicazioni urgenti. Ha anche il compito di mantenere informate le RSU di cui è coordinatore. Il Coordinatore è nominato dalla struttura territoriale dell'Organizzazione Sindacale di riferimento tramite comunicazione scritta indirizzata all'Azienda. In sede Aziendale, con periodicità mensile, la Direzione del Personale incontrerà le RSU per informarle sull'andamento degli ordini, della capacità produttiva e sull'articolazione dell'organico.

2.4 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Sono eletti secondo quanto previsto dal CCNL e dalle norme di legge in materia svolgono i compiti da esso assegnati e integrati da quanto previsto nel presente accordo di gruppo nell'apposito capitolo.

Sono composte secondo quanto previsto dal CCNL e dall'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza)

2.5 Commissioni

La funzione delle commissioni è di analisi, studio approfondimento dei problemi, mentre le decisioni contrattuali spettano alle RSU. Le commissioni potranno farsi assistere da esperti esterni indicati dalle parti.

Le Commissioni previste a livello di stabilimento saranno le seguenti:

- 1- Commissione Pari Opportunità/Inclusione, con le prerogative previste dal presente accordo e dall'art. 7.3 Sezione Prima - CCNL
- 2- Commissione Mensa/Ambiente
- 3- Commissione Tecnica Bilaterale/Welfare.
- 4- Commissione Sicurezza.
- 5- Commissione Inquadramento Professionale e orario di lavoro.
- 6- Commissione Formazione.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Commissioni di cui sopra sono composte, per parte sindacale, da componenti la RSU eletti all'interno della RSU stessa.

Le Parti concordano che vengono predisposti incontri mensili per le seguenti commissioni:

- Pari Opportunità/Inclusione,
- Tecnica Bilaterale/Welfare,
- Sicurezza
- Inquadramento professionale/Orario di Lavoro.

Un incontro trimestrale per tutte le altre commissioni.

2.6 Agibilità Sindacali

Alla RSU è garantito l'uso gratuito della seguente strumentazione:

- agibilità di una sala per consentire l'attività alla RSU e OO.SS.;
- personal computer con collegamento a internet, ubicato nella stanza a disposizione della RSU.
- stampante

2.7 Assemblee telematiche

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, l'Azienda potrà mettere a disposizione di volta in volta un'apposita piattaforma telematica per lo svolgimento delle assemblee sindacali anche in modalità da remoto, così da favorire la più ampia partecipazione possibile. Le modalità applicative saranno definite tra le RSU, la funzione Risorse Umane e le funzioni tecniche aziendali competenti.

CAPITOLO 3 – DIVERSITA' EQUITA' E INCLUSIONE (DEI)

Le Parti firmatarie del presente accordo considerano la cultura come leva principale per il cambiamento verso una società più inclusiva e rispettosa delle differenze legate all'orientamento sessuale e l'identità di genere, seppure non siano univocamente individuati gli attori cui si attribuisce il ruolo di principale agente di cambiamento né le azioni necessarie a innescare tale processo di cambiamento.

Gli interventi legislativi sono considerati un veicolo di tale cambiamento. In particolare, viene rimarcata l'importanza di adottare interventi normativi di portata

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

più ampia rispetto al solo ambito lavorativo. In primo luogo, viene segnalata l'urgenza di una legge contro l'omolesbobitansfobia.

Questo CIA si distingue per una "contrattazione inclusiva", che garantisce, maggiori tutele, permessi e benefit alle famiglie di fatto, anche LGBTQIA+.

Le Parti, segnalano inoltre l'importanza di incentivare la costituzione ad un'apposita Commissione Paritetica, nominata "Commissione Pari Opportunità & Inclusione" finalizzata a ridurre eventuali discriminazioni ed eventuali diversi gap legati alla condizione di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, etnia negli ambienti di lavoro, anche per rendere efficace il ricorso al sistema di tutele esistente.

Formazione e sensibilizzazione verso una cultura delle differenze. Per le Parti gli assi prioritari d'intervento per favorire l'inclusione delle persone LGBTQIA+ si fondano sulla diffusione di una cultura delle differenze e la realizzazione di attività di formazione alle diversità, non solo in relazione alla sfera lavorativa.

Nell'arco della vigenza contrattuale l'Azienda si farà promotore di azioni formative specifiche attraverso eventi di sensibilizzazione e convegni aziendali sui temi legati alle diversità LGBTQIA+, attraverso anche la sponsorizzazione di eventi organizzati dalla comunità LGBTQIA+.

Come prima azione concreta, quindi, le Parti si impegnano a dare vita ad un'apposita Commissione Paritetica, nominata "Commissione Pari Opportunità & Inclusione" finalizzata a ridurre eventuali discriminazioni ed eventuali diversi gap legati alla condizione di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, etnia.

Questo al fine di rimuovere ogni ostacolo alla piena inclusione.

Le Parti concordano che nella già menzionata Commissione si approfondiscano i gap, gli indirizzi e le linee d'azione per superarli. Saranno attivati focus tematici per le diversità ed in particolare la commissione studierà la situazione attuale dell'Azienda per proporre iniziative e progetti a supporto del tema. La Commissione garantirà il rispetto dei principi di diversità e inclusione.

Svolgerà inoltre il ruolo di Osservatorio per ascoltare il personale, identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa e che limitano la loro completa valorizzazione all'interno dell'Azienda, creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio, e incoraggiare la responsabilità sociale dei manager per il cambiamento.

Firme

DB Pag. 17 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Parti concordano che, per quanto riguarda la Commissione Pari Opportunità, le OO.SS potranno richiedere la partecipazione del Consigliere di Parità del Comune di Reggio Emilia, per analizzare i rapporti annuali e condividere campagne informative e corsi di formazione.

La sperimentazione avrà inizio il 1° luglio 2023 e si concluderà il 31/12/2025. Al termine del periodo di sperimentazione le Parti firmatarie del presente CIA si incontreranno per valutare congiuntamente l'esperienza maturata.

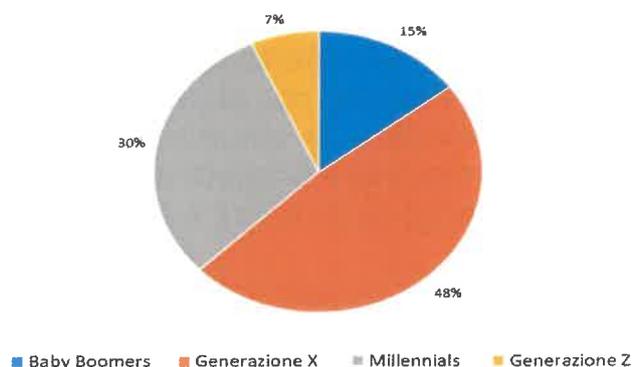
CAPITOLO 4 - RICAMBIO GENERAZIONALE E RINNOVAMENTO DELLE COMPETENZE

Il ricambio generazionale è il processo che conduce al passaggio di conoscenze e responsabilità gestionali dalla generazione presente a quella emergente. Richiede attenzione e una gestione dedicata, in quanto impatta e produce effetti sulla continuità operativa dell'Azienda e sui risultati.

L'Azienda si caratterizza per la convivenza, nei luoghi di lavoro, di ben quattro diverse generazioni che vanno dai baby boomer (nati dopo il 1946) fino alla generazione Z (nati dopo il 1995). La sfida oggi è rafforzare un equilibrio e una relazione di fiducia tra le diverse generazioni all'interno dell'organizzazione, introducendo una serie di azioni dedicate e tempestive rispetto alle nuove richieste dal mercato del lavoro e dei mestieri.

Generazioni

	N°
Baby Boomers (1954-1965)	93
Generazione X (1966-1980)	305
Millennials (1981-1995)	194
Generazione Z (1996-)	42
Totale	634



Firme

Pag. 18 | 64

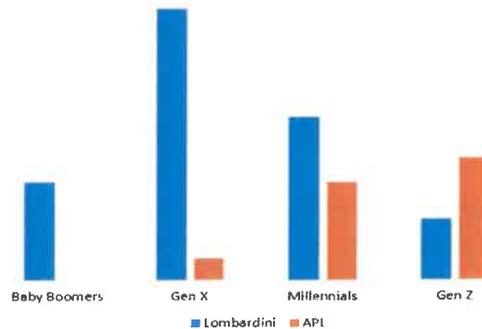


KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Operai

	Lombardini	APL	Totale
Baby Boomers	58		58
Gen X	161	13	174
Millennials	97	58	155
Gen Z	36	72	108
Totale	352	143	495



Il presente accordo integrativo aziendale dovrà quindi garantire anche la gestione del passaggio generazionale, un cambiamento in termini di stile di relazione e gestione, di equilibri, di processi di lavoro e di conoscenze attraverso:

- la valorizzazione delle competenze delle risorse senior che nel breve/medio periodo lasceranno l'Azienda per la pensione;
- la creazione di opportunità di crescita interna per le risorse più giovani;
- la promozione di occasioni di scambio e apprendimento tra risorse senior e i più giovani (i "nativi digitali");
- lo sviluppo e il monitoraggio della motivazione interna e della produttività delle risorse durante tutto il periodo di permanenza in Azienda.

4.1 Formazione e Aggiornamento Professionale

Il continuo progresso tecnologico in un mercato competitivo impone all'Azienda il mantenimento di un elevato livello di qualità del prodotto, della capacità produttiva e distributiva e del livello di servizio al cliente. Le persone che operano all'interno dell'azienda hanno età, esperienze, conoscenze e atteggiamenti diversi rispetto alle innovazioni tecnologiche e organizzative e hanno bisogno di orientarsi in una realtà nuova, migliorare la soddisfazione e valorizzare le attitudini individuali.

Le parti convengono sull'importanza strategica della formazione per raggiungere i seguenti obiettivi:

- Migliorare la professionalità e le competenze;
- Utilizzare nel modo migliore le potenzialità della nuova tecnologia;
- Creare un ambiente adeguato all'innovazione organizzativa;



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- Sviluppare le relazioni industriali, la partecipazione e la capacità di ascolto e di relazione;
- Migliorare il clima aziendale e il ben stare in fabbrica;
- Dotare le persone delle conoscenze per interpretare la realtà e vivere in modo più equilibrato.

Individuano pertanto le seguenti aree di intervento:

- Una formazione rivolta a tutti i dipendenti per far crescere la consapevolezza rispetto alle innovazioni tecnologiche e organizzative introdotte in azienda;
- Formazione bilaterale per realizzare relazioni sindacali avanzate e partecipative;
- Formazione rivolta alle strutture intermedie dell'impresa (responsabili di stabilimento di reparto, di linea) per gestire in modo positivo e rispettoso delle persone l'organizzazione del lavoro e le nuove articolazioni di orario;
- Formazione per migliorare la professionalità e le competenze degli operatori con particolare riguardo a quanti dovranno operare con la nuova tecnologia;
- L'azienda definirà i programmi formativi e coinvolgerà la commissione bilaterale della formazione per:
 - Analizzare i bisogni formativi e implementare le proposte e i progetti di intervento;
 - Programmare gli interventi individuando le priorità temporali, le aree e le tempistiche;
 - Valutare i progetti Fondimpresa adottati dall'azienda;
 - Analizzare le nuove tipologie formative e valutare il loro possibile utilizzo.

L'Azienda nella prima riunione annuale del Coordinamento sindacale è impegnata a fare il resoconto degli interventi formativi realizzati nell'anno precedente.

Sempre all'interno della "Commissione sulla formazione" sarà prevista una sessione specifica di confronto in cui:

- effettuare un'analisi dei fabbisogni formativi;
- definire progetti di formazione mirati;
- prendere in considerazione le indicazioni riguardanti proposte di interventi formativi avanzate dalla già menzionata Commissione.

Le Parti per dare attuazione a quanto previsto dal CCNL 5 febbraio 2021 sul Diritto Soggettivo alla formazione aderiscono al progetto MetApprendo, che si propone di

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

realizzare una piattaforma accessibile, flessibile e conveniente per agevolare le imprese nell'organizzazione della "formazione continua" per tutti i lavoratori delle imprese metalmeccaniche e dell'installazione di impianti.

Da dove nasce MetApprendo



Quali sono i benefici per i lavoratori:



Con i delegati della sicurezza ed i responsabili aziendali preposti saranno inoltre definite modalità per realizzare corsi di formazione ed informazione per il miglioramento continuo della prevenzione e sicurezza delle condizioni di lavoro in Azienda.

Le Parti definiscono che, in occasione dell'assunzione, le RSU congiuntamente alla Direzione del Personale effettueranno una formazione specifica relativa ai diritti e doveri nei luoghi di lavoro, applicazione CCNL Metalmeccanico Industria, applicazione del CIA Kohler Engines.

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Infine, le parti valuteranno un piano di formazione specifico per i delegati sindacali e la programmazione di adeguati percorsi informativi per i Dipendenti sui temi Welfare aziendale, assistenza sanitaria, conciliazione vita-lavoro.

Si conferma, per tutti i lavoratori la somministrazione del training in aula "Ambiente di lavoro rispettoso" in linea con quanto previsto dal Codice Etico Kohler, con riferimento a Bullismo e Molestie.

CAPITOLO 5 – VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

Le parti, con l'obiettivo di ampliare le possibilità per i lavoratori di Kohler di avere accesso a percorsi di valorizzazione della propria professionalità, definiscono quanto segue:

5.1 Job rotation e Job posting

Al fine di consentire al personale di candidarsi per posizioni lavorative di cui l'Azienda necessita, le parti concordano che il singolo potrà proporre la propria candidatura in un'apposita sezione della intranet aziendale, dove potrà consultare le posizioni aperte.

La partecipazione all'iter di selezione avverrà sulla base delle competenze sviluppate, con identificazione del miglior candidato che avverrà tenendo conto anche della valutazione della prestazione.

5.2 Nuovo modello di Declaratorie

Le parti concordano, nell'ambito del periodo di vigenza del presente accordo, l'avvio di un tavolo di lavoro per la costruzione di un nuovo modello di lettura della professionalità (mappatura aree, mansioni e rapporto tra declaratorie del CCNL con le attività in Kohler).

Si ritiene opportuno partire dalla classificazione dei lavoratori prevista dall'attuale CCNL" (Sez. IV, titolo II).

CAPITOLO 6 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

L'azienda conferma la massima attenzione alle problematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro in applicazione delle norme previste dalle leggi vigenti in materia. In particolare, con riferimento al documento

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

di valutazione dei rischi le parti ribadiscono la necessità della previa consultazione degli RLS come previsto dal testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

I servizi di prevenzione e protezione aziendali, sentiti i RLS, individueranno le lavorazioni che comportino l'utilizzo di sostanze imbrattanti e pericolose.

Inoltre, per incrementare la cultura della sicurezza, l'azienda proseguirà nell'attività di formazione sulla base delle esigenze rilevate dai soggetti preposti (RSPP / ASPP - RLS) e/o previste da specifiche disposizioni di legge.

La formazione svolta su tali tematiche verrà registrata secondo modalità definite a livello aziendale.

6.1 Commissione sulla Sicurezza

In coerenza con quanto sopra, le Parti convengono di costituire una Commissione Sicurezza, cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:

- Approfondimento normativa nazionale in materia;
- Monitoraggio della normativa contrattuale del settore metalmeccanico;
- Confronto e scambio di informazioni;
- Raccolta delle migliori prassi ed esperienze presenti nel settore al fine di diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza, adeguandola ai cambiamenti tecnologici;
- Promozione di iniziative per la tutela della salute e della sicurezza in Kohler Engines.
- Aggiornamento annuale per un massimo di 8h per gli RLS.

La Commissione Sicurezza è composta, per parte sindacale, da tutti i RLS in carica e, per parte aziendale, dal RSPP e da un delegato del Datore di Lavoro e, ove opportuno o richiesto, dal Medico Competente.

Le riunioni delle Commissioni sono convocate da parte aziendale, per iscritto e su richiesta di una delle due parti, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

Al termine degli incontri di Commissione verrà condiviso un verbale di incontro di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione.

6.2 Migliorare l'ambiente esterno e interno

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Ambiente interno: si riconosce che in questi anni sono stati fatti interventi strutturali di miglioramento delle aree comuni, con un miglioramento ancora da affrontare sulle zone fumatori.

L'Azienda e le RSU sono impegnate costantemente nel miglioramento continuo dei locali aziendali sia in termini di microclima che di benessere del personale di fabbrica, cercando soluzioni di contrasto al continuo cambiamento climatico.

In quest'ottica le Parti, si impegneranno nell'arco della vigenza di questo contratto a vigilare sulla buona riuscita dell'investimento definito "Trigeneration" e su come questo verrà percepito dal personale di fabbrica, per un potenziale miglioramento del microclima nelle restanti aree, che ad oggi non sono ancora coinvolte in un processo di investimento mirato.

Completamento del progetto "Trigeneration" in collaborazione con la consociata "Clarke Energy", Lombardini ha l'obiettivo di migliorare il microclima nell'area montaggio e contemporaneamente ridurre le emissioni Co2 attraverso l'utilizzo dell'idrogeno.

GHG Emissions Reduction
Engine Hydrogen Readiness



(Fig.1)

Firme

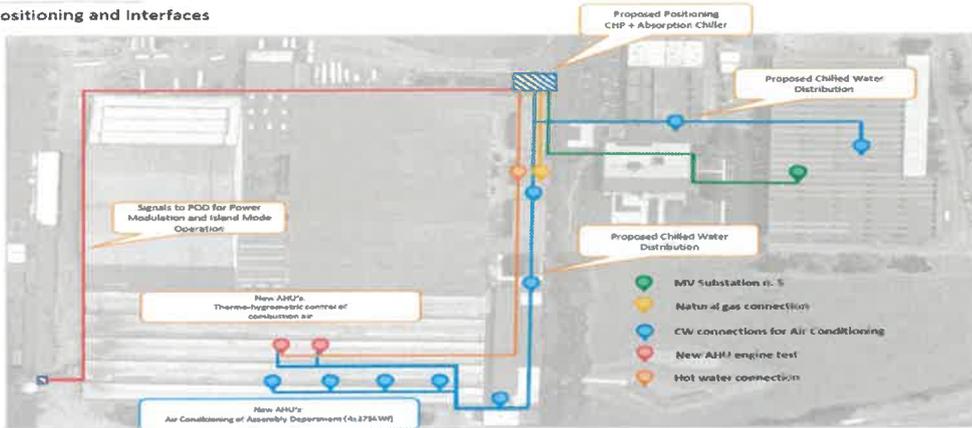
Pag. 24 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Lombardini Kohler

Positioning and Interfaces



(Fig2)

Lombardini Kohler

3D view

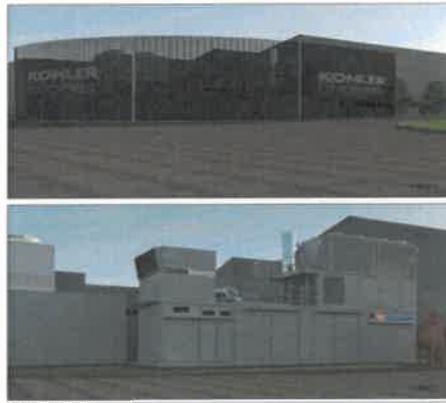
air emissions

- $\text{NO}_x \leq 250 \text{ mg/Nm}^3 @ 5\% \text{ O}_2$
- $\text{CO} \leq 300 \text{ mg/Nm}^3 @ 5\% \text{ O}_2$

sound pressure level

- Container $\leq 65 \text{ dB @ 10 m}$
- Aircooler $\leq 65 \text{ dB @ 10 m}$
- Chimney $\leq 65 \text{ dB @ 10 m}$

or lower values if
prescribed by local
authorities



WEG CRISTINA | KOHLER

(Fig. 3)

Ambiente esterno: i due grandi problemi su cui ci si deve concentrare riguardano il tema dei parcheggi e dell'area logistica.

È in previsione nel quinquennio il rifacimento dell'area mensa (fig.4), Sono allo studio i progetti di rimozione e sostituzione della copertura in amianto e la realizzazione della pista ciclabile (fig. 5), l'area uscita mezzi pesanti (allo studio di tecnici specializzati – vedi fig. 6 e 7)

Iniziativa di incentivo all'utilizzo di mezzi elettrici

Le Parti, nell'ottica di tutela dell'Ambiente e di incentivazione all'utilizzo di soluzioni di trasporto ecocompatibili, concordano di avviare un confronto sulla transazione ecologica negli spostamenti casa-lavoro.

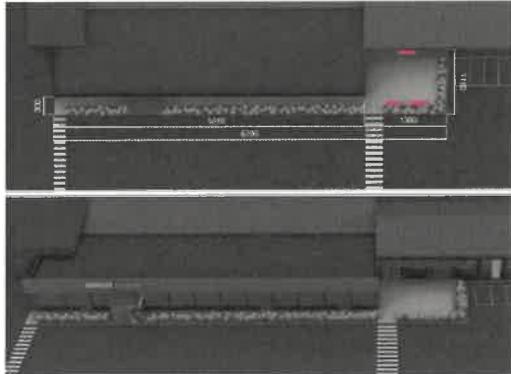
Firme



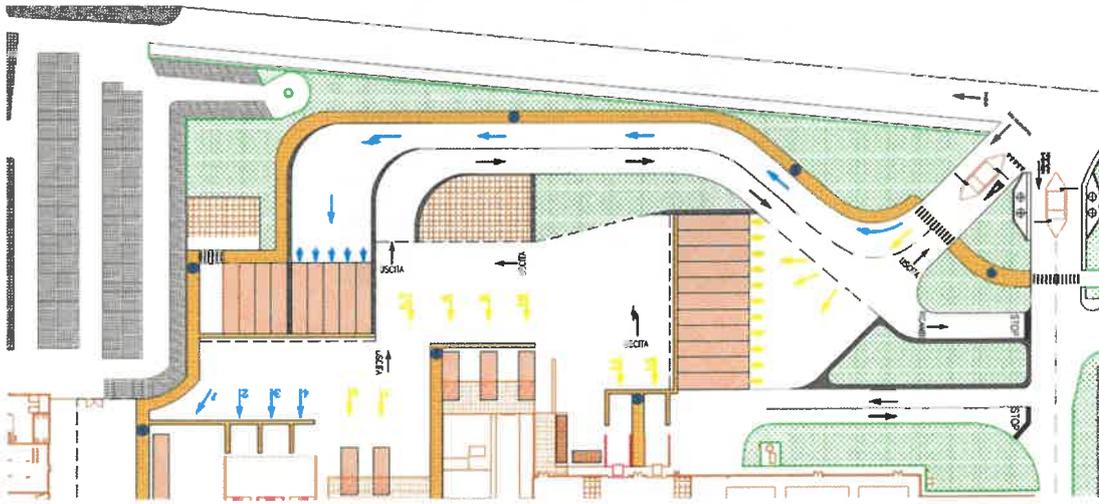
KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Mensa

L'intervento prevede l'integrazione di un "deck" in cemento che corre lungo l'area lounge e arriva fino all'ingresso della mensa. L'ingresso all'area "lounge" e alla mensa saranno dotati di due pensiline (simili a quanto realizzato per l'edificio Ditec). La pensiline più profonda si ancorerà da un lato alla facciata dell'edificio e dall'altro a una struttura in tubolari di acciaio che appoggia a terra. L'attruttura viene tamponata frontalmente con lamiera forata (similmente alla sovrastruccio verticale). L'inserimento di eventuali arredi è da valutare (ipotesi 3 panchine).



(fig. 4)



(fig. 5)

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il personale potrà utilizzare la parte integrativa in maniera flessibile e con scelta individuale, anche a ore, nei limiti sopra esposti. Sotto si riportano esempi di possibili scelte.

Il personale dovrà comunicare all'ufficio Amministrazione del Personale la propria scelta individuale contestualmente alla comunicazione di utilizzo del congedo.

➤ **Esempio 1:**

No copertura primo mese

Copertura integrativa del 40% per i tre mesi successivi; tot: 120%

(Retribuzione complessiva dell'80% il primo mese e del 70% per i successivi 3 mesi)

➤ **Esempio 2:**

Copertura 20% per tutti i sei mesi; tot: 120%

(Retribuzione complessiva dell'100% il primo mese e del 50% per i successivi 5 mesi)

➤ **Esempio 3:**

copertura primo mese 10%

Copertura del 70% per il secondo mese; 20% per i due mesi successivi;

tot: 120%

(Retribuzione complessiva dell'90% il primo mese e del 100% il secondo mese, del 50% i due mesi successivi)

➤ **Esempio 4:**

copertura primo mese 20%

Copertura del 70% per il secondo mese; 30% per il terzo mese;

tot: 120%

(Retribuzione complessiva dell'100% il primo e il secondo mese del 60% il terzo mese)

7.3 Integrazione Permessi Non retribuiti per malattia bimbo/a

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In modifica a quanto previsto dalla Legge in tema di Congedo Parentale e al CCNL nello specifico l'eventuale fruizione di 5 giorni annui previsti per malattie del figlio/a, dai tre agli otto anni, Kohler integrerà la retribuzione al 100% fino ad un massimo di 16 ore anno.

La concessione di tale integrazione è subordinata alla consegna di adeguata documentazione sullo stato di salute del/la figlio/a.

La concessione di tale integrazione è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti riferiti all'anno precedente (Par AP, banca ore, ferie AP).

7.4 Permessi per inserimento dei figli nell'Asilo Nido

In occasione del primo inserimento dei figli all'Asilo Nido verrà concesso ai genitori un congedo retribuito di due giorni (fruibile anche a ore) per ciascun figlio.

Tale congedo si intende concesso anche per figli adottivi o in affido familiare.

La concessione di tale integrazione è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti riferiti all'anno precedente (Par AP, banca ore, ferie AP).

La richiesta del congedo dovrà essere documentata da certificazione di iscrizione all'asilo nido. La richiesta di tali permessi aggiuntivi non potrà trovare ostacolo nella loro fruizione di alcun genere salvo un preavviso di 10 gg.

7.5 Supporto ai genitori di bambini in età scolare

Kohler offrirà ai genitori con figli in età scolare di svolgere colloqui da remoto con gli insegnanti durante l'orario di lavoro, per un massimo di 15 minuti al giorno.

Il Personale potrà spostarsi in un luogo diverso da quello di svolgimento delle attività lavorative (nel caso stia svolgendo la sua prestazione lavorativa all'interno dell'Azienda), o disconnettersi per un massimo di 15 minuti nel caso stia prestando il suo lavoro in modalità agile.

Tutte le richieste di colloquio scolastico dovranno pervenire al responsabile di reparto o ufficio con almeno 48 ore di anticipo.

7.6 Permessi non retribuiti per cura dei figli

Saranno concessi in aggiunta a quanto previsto dalla normativa sui congedi parentali, ai genitori brevi permessi non retribuiti della durata massima di una giornata ciascuno per:

Firme

Pag. 29 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- Accompagnamento del figlio in ospedale per ricovero o al pronto soccorso per interventi medici di urgenza;
- Intervento richiesto dal direttore didattico scolastico per indisposizione del figlio riconducibile a motivi di salute;
- Accompagnamento del figlio a visite mediche, fino al compimento di 16 anno di età;

7.7 Banca Ore Solidale

Le Parti riconfermano, per la vigenza del presente Accordo, l'attuale impianto della Banca Ore Solidale, prevista e regolata dal precedente accordo integrativo aziendale. Attraverso di essa, ciascun Dipendente a tempo indeterminato può donare, su base volontaria, una parte o la totalità delle ore accantonate negli anni precedenti a titolo di "ferie, Par e banca ore" a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata e nel pieno rispetto della privacy che ne avessero la necessità per gravi motivi comprovati.

La Banca Ore Solidale rappresenta un importante strumento che favorisce il benessere organizzativo intervenendo sulla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Per ogni aspetto non previsto dal presente accordo si farà riferimento a quanto condiviso dalla contrattazione precedente in materia di Banca Ore Solidale.

7.8 Permessi per diritto allo studio

Oltre a quanto già definito nel CCNL vigente, verranno concessi agli studenti che devono sostenere esami di diploma di scuola secondaria, e agli universitari che devono presentare la tesi di laurea permessi non retribuiti in prossimità del periodo in questione di 15 giorni.

L'iscrizione e l'esame dovranno essere comprovati adeguatamente per iscritto. La concessione di tali permessi è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti (Par, banca ore, ferie residue).

7.9 Conservazione del posto di lavoro - Trattamento di malattia (oltre il comporto) e infortunio non sul lavoro Art.2 Sez. Quarta, Titolo VI – Assenze, permessi e tutele.

Oltre a quanto già definito nel CCNL vigente, per i lavoratori affetti da Malattie Gravi (così come richiamate dalla "Dichiarazione Comune" all'art. 2 – Sez. Quarta – Titolo VI del CCNL Industria Metalmeccanica 05/02/2021) viene previsto un

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

trattamento economico, per i giorni residui oltre il comparto, pari all'80% della retribuzione globale.

Le Parti concordano il diritto alla conservazione del posto di lavoro per l'intero periodo di assenza per i lavoratori affetti dalle suddette Malattie Gravi.

7.10 Legge 53 – precisazione su permessi per lutto/grave infermità

L'articolo 4 della Legge n°53 del 2000 prevede che il personale dipendente, in caso di decesso di un familiare ha diritto ad un permesso retribuito pari a tre giorni l'anno. Il permesso riguarda esclusivamente i giorni lavorativi, quindi nel calcolo non rientrano i festivi e i giorni di riposo.

Il permesso per lutto/grave infermità va utilizzato entro sette giorni dal decesso del familiare o in caso di necessità di assistenza documentata. Questo tipo di permesso scatta al verificarsi del primo evento; se nel corso dell'anno al personale viene a mancare un altro familiare ma ha già utilizzato i 3 giorni di permesso per lutto, può richiedere ulteriore permesso.

La legge stabilisce che il permesso retribuito per lutto si applica nei casi di decesso di un parente, di un coniuge o di un convivente. Nel dettaglio, mentre per il coniuge non sono richieste particolari documentazioni, per la convivenza è necessario che questa risulti dalla certificazione anagrafica.

Oltre a quanto definito dalla Legge, viene concesso la giornata di Permesso Lutto coincidente con il giorno del funerale anche per gli affini di I grado (suocero o suocera del titolare figlio o figlia del coniuge).

7.11 Permesso per convocazione in tribunale

Il personale avrà diritto a massimo 1 giorno anno di permesso retribuito per avviso di convocazione in tribunale quale testimone o per obbligo della presenza in aula dello stesso.

7.12 Aspettative brevi

Al personale con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, qualora siano presenti le condizioni di cui alla legge 53/2000 e non siano presenti impedimenti tecnico-organizzativi aziendali, potrà essere concessa, oltre a quanto previsto dalle leggi e CCNL vigenti, un ulteriore aspettativa non retribuita

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per far fronte a documentate necessità familiari, nel limite di un periodo minimo di 15 giorni e massimo di 3 mesi.

La richiesta dovrà essere avanzata per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

La concessione dell'aspettativa è subordinata al preventivo godimento di ferie, permessi e banca ore maturati e di istituti applicabili previsti (es.: congedo per maternità).

7.13 Recepimento norma in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico L. 170/2010

Le parti, coerentemente con la disposizione di legge definita all'art 6 – legge 170/2010, prevedono la concessione di un orario di lavoro coerente con le esigenze di assistenza alle attività scolastiche dello studente del primo ciclo di istruzione con DSA, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzativo produttive e attraverso l'utilizzo di istituti non retribuiti.

7.14 Rientro Maternità

Le parti si danno atto che la tutela del rientro dalla maternità delle lavoratrici è un diritto riconosciuto a tutti i livelli dell'organizzazione.

Pertanto, L'Azienda, a tutela dei soggetti medesimi, è disponibile a concordare orari agevolati e a concordare percorsi formativi ad hoc per facilitare il reinserimento al lavoro.

Capitolo 8 - WELFARE

8.1 Borse di studio figli dei dipendenti

Le Parti convengono l'assegnazione di un massimo di 14 borse di studio per figli/e dei collaboratori e delle collaboratrici secondo i criteri di seguito definiti:

- a. 4 borse di studio del valore di € 200,00 netti per il superamento dell'esame di maturità con una votazione pari o superiore a 95/100. In caso di un numero di richieste superiori al numero delle borse messe a disposizione, il primo criterio per l'assegnazione delle borse di studio sarà il voto finale del diploma e/o, in caso di persistente parità, si utilizzerà il criterio del reddito complessivo annuo imponibile del nucleo familiare (sulla base della dichiarazione ISEE). Si potrà fare richiesta se si è conseguito il titolo di studio nel corso dell'anno solare appena concluso.

Pag. 32 | 64

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- b. 4 borse di studio del valore di € 500,00 netti in caso di laurea in materie STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) con una valutazione superiore a 100. In caso di un numero di richieste superiori al numero delle borse messe a disposizione, il primo criterio sarà la media voti, in caso di persistente parità si utilizzerà il criterio del reddito complessivo annuo imponibile del nucleo familiare (sulla base della dichiarazione ISEE). Si potrà fare richiesta se si è conseguito il titolo di studio nel corso dell'anno solare appena concluso.

Se il titolo viene conseguito entro il primo anno fuori corso potrà essere valutato per l'assegnazione, sulla base della disponibilità residue delle borse di studio.

- c. 2 borse di studio del valore di € 300,00 netti in caso di laurea in altri corsi di studi (non STEM) con una valutazione superiore a 105/110. In caso di un numero di richieste superiori al numero delle borse messe a disposizione, il primo criterio sarà la media voti, in caso di persistente parità si utilizzerà il criterio del reddito complessivo annuo imponibile del nucleo familiare (sulla base della dichiarazione ISEE). Si potrà fare richiesta se si è conseguito il titolo di studio nel corso dell'anno solare appena concluso.

Se il titolo viene conseguito entro il primo anno fuori corso potrà essere valutato per l'assegnazione, sulla base della disponibilità residue delle borse di studio.

- d. Borse di studio ai figli di dipendenti con disabilità

L'azienda procederà ad attribuire borse di studio ai figli di dipendenti con disabilità del valore di 250,00 (duecentocinquanta/00) netti in caso di promozione all'anno successivo, ferma restando l'iscrizione alla classe successiva o all'università.

Per tutte e quattro casistiche sarà necessario allegare alla domanda i seguenti documenti:

- ✓ Dichiarazione sostitutiva di certificazione, o certificato della scuola, dal quale risultino i voti e il giudizio complessivo riportati nello scrutinio finale
- ✓ Dichiarazione sostitutiva di certificazione, o certificato della scuola dal quale risulti l'iscrizione all'anno successivo, oppure certificato rilasciato

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

dall'Università/Istituto Tecnico Superiore attestante l'iscrizione al primo anno di corso

- ✓ In caso di necessità, copia della dichiarazione ISEE

L'Azienda si riserva di modificare i criteri di assegnazione delle borse di studio sulla base dell'andamento registrato nell'anno precedente.

8.1.2 Borse di studio dipendenti

Con l'obiettivo di incrementare il tasso di scolarità e di istruzione in azienda, per il personale che conseguirà, dal 2023 ed in costanza di lavoro, il diploma di scuola superiore o laurea, fermo restando le attuali normative di accesso, si concorda di riconoscere i seguenti nuovi importi per le borse di studio:

- Conseguimento Della Laurea: 1.500,00 euro lordi
- Conseguimento Del Diploma: 750,00 euro lordi

8.2 Campi estivi

Kohler conferma il proprio impegno a sostenere una migliore conciliazione tra gestione della famiglia e tempo di lavoro, facilitando l'accesso ai campus estivi per i figli e le figlie fino a 12 anni dei collaboratori e delle collaboratrici (anche in somministrazione).

Ogni anno il rimborso è del 40% per un massimo di 250€ per dipendente sulla quota pagata presso la struttura scelta (valido per nucleo familiare e non per numero di figli).

Per ottenere il rimborso è necessario:

1. Compilare online la presente scheda dei fabbisogni, nei termini stabiliti, che è requisito obbligatorio per accedere al rimborso.
2. Al termine dell'utilizzo del servizio il collaboratore/collaboratrice deve inviare ricevute/fatture del pagamento effettuato presso la struttura.

8.3 Piattaforma welfare

Il Gruppo Kohler/Lombardini, in concerto con le organizzazioni sindacali, è consapevole dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

qualità e produttività del lavoro e ritiene la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché alla sostenibilità del potere d'acquisto.

Con l'adozione del presente Piano, l'azienda intende dare corpo al confronto avviato con le parti sociali, Rappresentanza Sindacale Aziendale e OO.SS, nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e familiare.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. In concreto il dipendente avrà a disposizione un importo, il credito welfare, che potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

8.3.1 Perimetro dei titolari e credito welfare Premio di Risultato

L'accesso al piano è offerto alla popolazione dipendente Lombardini srl destinataria del Premio Di Risultato, secondo quanto previsto dall'Accordo integrativo in essere.

8.3.2 Tempistiche del piano: conversione PdR e utilizzo credito convertito

Il Piano Welfare prende avvio dalla comunicazione del lancio dell'iniziativa, una volta verificate le condizioni di accesso di cui al presente piano, e ha validità annuale.

Il credito welfare potrà essere utilizzato entro e non oltre la data del 30/11 di ogni singolo anno, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno liquidati a titolo di PDR.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno liquidati in busta paga (con tassazione prevista per i PDR).

8.3.3 Perimetro dei titolari e credito welfare CCNL

L'accesso al piano è offerto ai dipendenti per i quali trova applicazione il CCNL per gli addetti dell'Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti del 5 febbraio 2021 e al personale con contratto di somministrazione.

Firme

Pag. 35 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'azienda mette a disposizione per ciascun dipendente a Libro paga Lombardini un credito welfare definito in sede di Accordo Nazionale che sarà spendibile in beni e servizi welfare con le tempistiche previste dal CCNL di categoria.

8.3.4 Tempistiche del piano CCNL

Il credito a disposizione del dipendente dovrà essere utilizzato come previsto dal CCNL di categoria.

8.3.5 Credito residuo CCNL

Nel caso in cui il beneficiario non abbia utilizzato l'intero importo figurativo a sua disposizione, la quota di credito non fruita non potrà essere in alcun caso monetizzata né essere convertita in un trattamento di altro genere.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro, decorsa la quale eventuali importi residuali verranno azzerati.

8.3.6 Servizi disponibili

Le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite il portale FlexBenefits, ovvero la piattaforma tecnologica ad uso esclusivo dei dipendenti dell'azienda, contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. La sua posizione sarà automaticamente aggiornata e visibile nell'Area Personale.

La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione e ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del credito Welfare sono disponibili sul portale.

8.3.7 Regime fiscale e responsabilità in capo al personale

L'azienda non garantisce il mantenimento dei servizi presenti sul portale per tutta la durata del Piano Welfare, in particolare nel caso in cui l'eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Le spese rimborsate tramite il Portale non potranno essere portate in detrazione relativamente all'importo oggetto di rimborso. L'eventuale parte residua non oggetto di rimborso, potrà normalmente fruire dei benefici fiscali in sede di dichiarazione dei redditi. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata poiché relativa ad atti

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

Ogni personale è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio credito welfare e degli eventuali danni arrecati all'azienda. A titolo esemplificativo e non esaustivo il personale è responsabile:

- della richiesta del rimborso relativo alla medesima spesa indirizzata a più sostituti d'imposta;
- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta di rimborso per l'utilizzo o l'acquisto di beni o servizi, effettuato a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli indicati sulla piattaforma.

8.4 Fondi di previdenza complementare

Per rafforzare maggiormente il rapporto associativo fra i fondi e gli aderenti occorre fornire ai dipendenti un migliore e più efficace supporto, anche in coerenza con l'evoluzione che tecnologia offre. Le Parti ritengono quindi strategico promuovere le necessarie iniziative, affinché aumenti ulteriormente il tasso di adesione ai fondi pensionistici di settore, soprattutto in riferimento ai dipendenti più giovani.

A decorrere da luglio 2023 le parti concordano che la sola quota a carico aziendale relativa al fondo Cometa, sarà portata per tutti i dipendenti al 2,3%, la quota sarà successivamente incrementata per tutti i dipendenti iscritti a Cometa al 2,5% a far data da gennaio 2024.

8.5 Anticipo del TFR

Nell'ambito delle norme per l'accesso agli anticipi della quota TFR non destinata alla previdenza complementare, le parti concordano di abbassare la soglia minima di anzianità in Kohler, portandola a 4 anni anche per favorire i giovani per l'acquisto della prima casa.

Altresì, le Parti definiscono di estendere le casistiche di richiesta di anticipo a situazione di comprovata gravità, non rientranti nei casi fin qui normati nel limite massimo previsto dalla legge.

8.6 Mobilità

Firme

Pag. 37 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

La mobilità aziendale condensa componenti fra loro diversificate e a seconda dei modi in cui vengono affrontati, genera forti ripercussioni sullo spazio urbano e metropolitano.

Muovere persone in aree urbanizzate come la città di Reggio Emilia diviene ormai un obiettivo centrale delle politiche urbane perché dalla quantità e qualità della mobilità dipendono lo sviluppo urbano, la vivibilità delle città e la loro sostenibilità ambientale e sociale.

Le Parti firmatarie del presente accordo intendono occuparsi della mobilità sostenibile per gli spostamenti casa lavoro poiché la protezione dell'ambiente, la riduzione dei consumi energetici, la sicurezza e la salute dei nostri lavoratori sono valori fondamentali condivisi dai firmatari del presente accordo.

Incoraggiare le buone pratiche ambientali anche in tema di mobilità casa lavoro permette di promuovere la salute e la sicurezza a livello generale.

Le Parti si impegnano a proporre un progetto di mobilità sostenibile aziendale anche per gli anni a venire, così da contribuire al miglioramento continuo dell'ambiente anche attraverso la riduzione delle emissioni di "gas serra" e inquinanti, generati dagli spostamenti casa lavoro.

8.7 Mensa

A far data dalla sottoscrizione del presente CIA, viene congelato l'importo del pasto giornaliero (composto da primo, secondo contorno o frutta) a carico del dipendente, nella misura di € 1,90/pasto.

La trattenuta pasto non subirà ulteriori rivalutazioni.

8.8 INIZIATIVE RISPARMIO

Un insieme di convenzioni e promozioni dedicate ai Dipendenti del Gruppo Kohler. Le condizioni esclusive riservate contano partner di rilevanza locale, presentando il badge Kohler presso l'esercizio commerciale di interesse, si potrà usufruire di una scontistica dedicata su diversi prodotti e servizi.

8.9 ALLA SCOPERTA DEL MONDO DEL LAVORO

Una giornata dedicata ai figli dei Dipendenti diplomati, laureandi o neolaureati alla ricerca della prima esperienza lavorativa. Avranno la possibilità di confrontarsi con il Team HR Recruiting & Talent Acquisition per conoscere da vicino il mondo del lavoro e le varie funzioni aziendali, e ricevere consigli utili per affrontare al meglio i primi passi della carriera, dal Curriculum Vitae al primo colloquio di lavoro.

CAPITOLO 9 - MERCATO DEL LAVORO

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

9.1 MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

È convinzione comune delle Parti che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato continui a essere la tipologia contrattuale di riferimento. A parità di lavoro va affermata, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro applicata, la parità di trattamento economico e normativo.

Nel caso di impiego di lavoratori contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato/indeterminato, a fronte di un'appurata esigenza di un incremento dell'occupazione e di rimpiazzo del turnover, l'Azienda informerà contestualmente la RSU in merito alla stabilizzazione a tempo indeterminato degli stessi tenendo conto delle mansioni acquisite o svolte, delle esigenze aziendali e anche della maggiore anzianità di servizio prestata.

Il percorso di stabilizzazione per il personale in somministrazione e/o con contratto a termine, seguirà il seguente iter:

- a) A decorrere dalla firma dell'accordo:
dal mese 1 al mese 24 – missioni a tempo determinato;
dal mese 25 al mese 36 – missioni con contratto a tempo indeterminato (APL);
Assunzione diretta a Tempo Indeterminato – Lombardini srl al superamento del 36° mese (anche per sommatorie di periodi).
- b) A decorrere da gennaio 2024 il nuovo percorso sarà:
dal mese 1 al mese 24 – missioni a tempo determinato dal mese 25 al mese 30 – missioni con contratto a tempo indeterminato (APL);
Assunzione diretta a Tempo Indeterminato – Lombardini srl al superamento del 30° mese (anche per sommatorie di periodi).
- c) A decorrere da luglio 2024 il nuovo percorso sarà:
dal mese 1 al mese 12 – missioni a tempo determinato con APL;
dal mese 13 al mese 24 – missione a tempo indeterminato con APL;
Assunzione diretta a Tempo Indeterminato – Lombardini srl al superamento del 24° mese (anche per sommatorie di periodi).

Le parti concordano che l'Azienda possa far ricorso a manodopera a tempo determinato (assunzione diretta e/o somministrazione) nel limite massimo del 25% della forza lavoro a tempo indeterminato (calcolo su base trimestrale). Il

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

superamento della % sopra indicata comporta l'impegno dell'Azienda alla stabilizzazione del personale con contratto di somministrazione nel limite del superamento della % indicata - entro il trimestre successivo.

9.2 APPALTI

Le Parti, tenendo conto delle previsioni in materia contenute nell'Accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, Fiom, Fim e Uilm il 5 febbraio 2021, condividono, nel rispetto della normativa vigente, che in caso di cambio appalto, o rinnovo dell'appalto al soggetto fornitore precedente, le imprese appaltatrici dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, in materia di previdenza sociale e diritti sindacali, nonché applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro tra quelli esistenti nel settore di attività sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore.

In relazione a quanto sopra, nei bandi di gara per l'assegnazione degli appalti, l'azienda si impegna a valorizzare le società che saranno in possesso di certificazioni qualità.

È stato inoltre concordato che in caso di cambio appalto l'appaltatore subentrante, compatibilmente con la propria organizzazione d'impresa, e tenuto conto, altresì, del perimetro e/o dei volumi delle attività oggetto di appalto, dovrà valutare la possibilità di impegnarsi al fine di ricercare soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti, attraverso un confronto preventivo (almeno 15 giorni) con le Organizzazioni sindacali territoriali e le RSU del sito interessato.

Al personale delle Aziende in appalto all'interno dello stabilimento di Lombardini saranno riconosciuti i seguenti diritti:

- svolgimento di assemblea
- utilizzo delle agibilità sindacali per le RSU/RSA
- esercizio del diritto di affissione, dell'utilizzo dei locali e dei mezzi idonei
- utilizzo dei servizi comuni (mensa, infermeria, spogliatoi) condivisi con quelli presenti in Lombardini.

Nelle informative di sito, l'Azienda fornirà i dati delle Aziende in appalto, le attività e/o monte ore di lavoro da esse svolte e il numero dei dipendenti coinvolti.

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Per quanto previsto dal presente accordo in materia di Appalti si farà riferimento alla normativa prevista dalla precedente contrattazione.

Capitolo 10 ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

Kohler Engines ha intrapreso da circa un decennio un percorso di innovazione e miglioramento del sistema produttivo con il duplice scopo di aumentare la competitività degli stabilimenti e di migliorare la qualità e le condizioni di lavoro.

In una prima fase è stata progressivamente superata l'organizzazione del lavoro tradizionale, di conseguenza, sono stati adottati i criteri della produzione snella con la messa a flusso delle lavorazioni e l'integrazione di diversi posti di lavoro su linee o isole, su cui operano nuovi gruppi di lavoratori.

Nella fase attuale le nuove tecnologie digitali, cosiddette di industria 4.0 possono e dovranno essere utilizzate sia per aumentare le performance di produttività, livello di servizio e qualità del prodotto e sia per ridurre la fatica e migliorare le condizioni di lavoro.

Con le tecnologie, infatti, si può aumentare l'automazione, il collegamento informativo tra le diverse aree e i sistemi di gestione e di controllo qualità, si può migliorare l'ergonomia e la qualità del lavoro. Questo processo di ampia innovazione tecnologica richiede anche una corrispondente evoluzione dell'organizzazione di stabilimento, un miglioramento degli orari e dell'ambiente di lavoro, una evoluzione del lay-out degli stabilimenti e delle professionalità dei lavoratori finalizzata al miglioramento del benessere lavorativo.

Il salto tecnologico e organizzativo che le tecnologie 4.0 rendono possibile è in effetti un fattore determinante per consolidare sul lungo periodo la competitività degli stabilimenti italiani, la loro localizzazione nei nostri territori e per sviluppare le competenze industriali del nostro Paese e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'azienda fornirà ogni anno alle OO.SS informazioni sugli impianti degli investimenti tecnologici.

10.1 Organizzazione del lavoro

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Kohler Engines continua a investire e a credere nella produzione "made in Italy". L'unione caratteristica di tecnologia e competenze che pervade la produzione italiana supporta in maniera completa la ricerca di eccellenza dei prodotti e dei processi e la puntualità del servizio verso i clienti finali, alla continua ricerca di un sistema aziendale che rimanga competitivo di per sé stesso e nei confronti del mercato.

10.2 Orario di lavoro

L'orario di lavoro giornaliero flessibile, per il Personale non collegato al ciclo produttivo, viene definito come segue:

- Entrata flessibile dalle 8,00 alle 9,00
- Uscita flessibile dalle 17,00 alle 18,00
- Pausa pranzo non retribuita della durata di 60 minuti, da effettuarsi nel periodo compreso tra le 12,00 alle 14,00.

10.3 Lavoro a turni - Gestione dei turni avvicendati e fissi

I turni sono normalmente avvicendati su base settimanale.

I turni fissi, pertanto, rappresentano una modalità residuale da gestire a livello di reparto, e comunque in una logica di bilanciamento delle presenze coerente con le esigenze organizzativo-produttive, in via eccezionale, e saranno comunicati alle RSU.

L'eventuale assegnazione di turni fissi dovrà avvenire per un periodo tale da garantire la giusta rotazione tra i richiedenti. Viene valutata l'assegnazione di tutti i turni fissi in essere in considerazione delle necessità organizzativo-produttive. La rivalutazione periodica si applica a tutte le tipologie di turno fisso sia diurno sia notturno. Nel caso in cui debba essere fatta una scelta tra più richiedenti, fatte salve tutte le condizioni tecnico-organizzative e produttive, il turno fisso verrà assegnato in base a criteri definiti a livello di stabilimento.

10.3.1 Reparto Lavorazioni Meccaniche

Il presente capitolo sull'orario di lavoro alle Lavorazioni Meccaniche integra quanto concordato nella precedente contrattazione collettiva aziendale.

Firme

Pag. 42 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le parti a fronte di esigenze produttive aziendali, per migliorare la competitività aziendale e contribuire alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, concordano nel definire gli orari di lavoro che seguono per le macchine ivi specificate.

Considerata la complessità della materia e la varietà di possibili soluzioni, le Parti identificano nella Rsu, eventualmente supportate dalle OOSS, l'interlocutore per discutere le questioni relative all'utilizzo degli strumenti sopracitati. La verifica delle tipologie di turno da attivare e/o diverso strumento, dovrà necessariamente concludersi entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta avanzata dall'azienda, che verrà formalizzata alla Rsu.

Il confronto tra Rsu e Azienda riguarderà le esigenze produttive che stanno alla base dell'attivazione della turnistica, la durata, e la condivisione dei migliori strumenti contrattuali esistenti nella contrattazione vigente al fine di rispondere alle esigenze produttive tenendo conto delle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

Il periodo di preavviso al personale (dopo il confronto tra Azienda e Rsu) sarà pari a 5 giorni lavorativi e in ogni caso non inferiore ai 10 giorni lavorativi dalla data di comunicazione alle Rsu.

Relativamente agli orari di lavoro a turno, fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, le Parti convengono le seguenti articolazioni esclusivamente per le seguenti "isole":

- Basamento KDI
- Sgrossatura Alberi a Gomito KDI (linea Nakamura)
- Finitura A.G KDI (Linea Ewab)
- Sgrossatura Alberi a Gomito FOCS/CT Move/KDI (linea Evolut)
- Basamento FOCS (Mori Seiki e Toyoda)

Il sistema di turnazione giornaliero è così strutturato: tre giorni di lavoro e due giorni di riposo, con alternanza tra mattina, pomeriggio, notte secondo lo schema NNN RR PPP RR MMM RR.

1. Turno mattino: 05.45 – 13.30
2. Turno pomeriggio: 13.30 - 21.15

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

1. Turno notte: pausa mensa di 30 min. dalle 18.00 alle 18.30
21.15 – 05.00

Con questa turnistica l'orario medio di lavoro sull'intero ciclo sarà di 31 ore e 51 minuti con retribuzione di 40 ore settimanali.

I turni della mattina e della notte comprendono tre pause collettive di 8 minuti a carico azienda.

È riconosciuto un gettone con i seguenti importi:

- Sabato: 100 euro lordi
- Domenica: 120 euro lordi
- Sabato notte: 130 euro lordi (comprensivo dei 30 euro lordi indennità notte)
- Domenica notte: 150 euro lordi (comprensivo dei 30 euro lordi indennità notte)

La Direzione HR ogni anno raccoglierà da parte dei lavoratori delle Lavorazioni Meccaniche le disponibilità individuali a svolgere tale turnistica e in caso di attivazione della stessa darà priorità al personale che ha dato disponibilità.

Nel caso in cui le disponibilità individuali non permettessero di garantire la copertura di tutte le isole, l'azienda si attiverà per formare altri operatori eventualmente disponibili a svolgere i 21 turni.

Al personale addetto alle isole coinvolte dalla turnistica, con esigenze familiari/personali che rendano complessa la conciliazione vita/lavoro con la suddetta turistica, verrà data la possibilità di uscire dalle squadre attivate per i 21 turni previa comunicazione alle Rsu e alla Direzione Aziendale in fase di confronto con le Rsu. Tale possibilità, che sarà esclusivamente su base volontaria, comporterà la ricollocazione su altre macchine del reparto Lavorazioni Meccaniche. L'azienda dovrà procedere alla ricollocazione del dipendente entro 1 mese dalla richiesta.

Nel caso in cui la o il personale spostato dalle macchine alle quali solitamente è assegnato avesse necessità di formazione per la ricollocazione, l'azienda si impegna a garantirla.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'estensione dei 21 turni a macchine differenti a quelle qui previste dovrà essere concordata preventivamente con le Rsu e le OOSS firmatarie del presente accordo aziendale.

Nell'area Lavorazioni meccaniche e nei reparti collegati, possono essere altresì previste diverse tipologie di turnazione che prevedono una variazione rispetto allo standard sopra riportato, pur mantenendo le stesse fasce orarie:

- 10 turni (alternanza settimanale mattina/pomeriggio).
- 15 turni (alternanza settimanale mattina/pomeriggio/notte).
- 18 turni (settimana lavorativa dal lunedì al sabato: una settimana mattina, un pomeriggio, una notte, una di riposo).

Tali turnistiche sono regolamentate dalla contrattazione precedente che nel presente accordo viene richiamata e resa vigente.

10.4 Reparto Montaggio Linea KDI

L'orario di lavoro settimanale per i turnisti del reparto Montaggio - Linea KDI (e dei carrellisti che servono questa linea) è di trentasette ore e trenta minuti, comprese le pause concordate, con retribuzione pari a quaranta ore.

Il sistema di turnazione giornaliera è così strutturato:

- Turno mattino: 05.45 – 13.15
- Turno pomeriggio: 13.15 - 20.45

la copertura retributiva delle 40 ore settimanali sarà conseguita attraverso l'applicazione dei seguenti istituti:

- pausa retribuita di 30' per la refezione in applicazione dell'art. 5, comma 8, Sez. Quarta – Titolo III, del vigente CCNL Industria Metalmeccanica applicato in azienda;
- 7 ore di effettivo lavoro;
- utilizzo di n. 50 minuti di p.a.r settimanali prelevate dal monte-ore maturato dal singolo personale in applicazione delle disposizioni del vigente CCNL Industria Metalmeccanica applicato in azienda;
- corresponsione di una "indennità turni utilizzo impianti" a carico Azienda per un valore pari a n. 100 minuti settimanali;

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Fermo restando l'orario di lavoro normale previsto dal vigente C.C.N.L. Industria metalmeccanica ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti legali e contrattuali – nei reparti di Montaggio, Finitura e Verniciatura KDI sarà attivato il seguente orario di lavoro articolato su tre turni, nelle giornate dal lunedì al venerdì:

- | | |
|----------------------|---------------|
| 1. Turno mattino: | 05.30 – 12.30 |
| 2. Turno pomeriggio: | 12.30 - 19.30 |
| 3. Turno notte: | 19.30 – 02.30 |

l'articolazione dei suddetti turni determinerà un utilizzo degli impianti complessivamente pari a n. 105 ore settimanali, attraverso un orario medio settimanale di effettivo di lavoro pari a n. 35 ore (oppure 35 ore) pro-capite, a fronte di n. 40 ore settimanali di retribuzione;

la copertura retributiva delle 40 ore settimanali sarà conseguita attraverso l'applicazione dei seguenti istituti:

- pausa retribuita di 30' per la refezione in applicazione dell'art. 5, comma 8, Sez. Quarta – Titolo III, del vigente CCNL Industria Metalmeccanica applicato in azienda;
- utilizzo di n. 50 minuti di p.a.r settimanali. prelevate dal monte-ore maturato dal singolo personale in applicazione delle disposizioni del vigente CCNL Industria Metalmeccanica applicato in azienda;
- corresponsione di una "indennità turni utilizzo impianti" a carico Azienda per un valore pari a n. 100 minuti settimanali;
- fruizione di ulteriori pause retribuite intermedie, a scorrimento e con rotazione dei singoli addetti, per una durata complessiva non superiore a 16 minuti nell'arco di ogni turno giornaliero;

10.4.1 Turni nei reparti di applicati e staccati

Fermo restando l'orario di lavoro normale previsto dal vigente C.C.N.L. Industria metalmeccanica ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti legali e contrattuali – nei reparti di applicati, staccati KDI sarà attivato l'orario lavorativo articolato su 18 turni attualmente applicato nel reparto lavorazione meccanica.

I trattamenti economici e normativi previsti per le prestazioni effettuate dal personale interessato saranno parificati a quelli già in atto per i 18 turni del reparto lavorazione meccanica;

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

10. 5 Reparto Sala Prove

L'orario di lavoro settimanale per i turnisti del reparto Sala Prova è di trentotto ore e quarantacinque minuti, comprese le pause concordate, con retribuzione pari a quaranta ore.

Il sistema di turnazione giornaliera è così strutturato:

Turno mattino:	05.45 – 13.30
Turno pomeriggio:	13.30 – 21.15
Turno notte:	21.15 – 05.00

10. 6. Reparto Manutenzione

L'orario di lavoro settimanale per i turnisti del Reparto Manutenzione di norma è così suddiviso:

- Turno Mattino (42:30h/sett): lun-ven, 06.00–13.00
sabato, 06.00–13.30
- Turno Pomeriggio (37:30 h/sett): lun-ven 13.00 - 20.30

Con decorrenza dal 19/12/2022 - fermo restando l'orario di lavoro normale previsto dal vigente C.C.N.L. Industria metalmeccanica ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti legali e contrattuali – nei reparti di Manutenzione Montaggio e Manutenzione Lavorazioni meccaniche sarà attivato il seguente orario di lavoro "sperimentale" articolato su tre turni, nelle giornate dal lunedì al venerdì

Turno mattino:	05.30 – 12.30
Turno pomeriggio:	12.30 - 19.30
Turno notte:	19.30 – 02.30

10. 7 Reparto Test Factory (R&D)

L'orario di lavoro settimanale per i turnisti della Direzione Tecnica è di trentotto ore e quarantacinque minuti, comprese le pause concordate, con retribuzione pari a quaranta ore e riduzione di orario totalmente a carico impresa.

Il sistema di turnazione è così strutturato:



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

turno mattino: 06.30 – 13.45
turno pomeriggio: 12.45 – 20.00

La pausa refezione di 30 minuti prevista dal CCNL sarà usufruita dentro l'orario di lavoro.

10.8 Orario estivo IMPIEGATI - "1° giugno - 30 settembre"

Per il solo Gruppo degli impiegati non collegati al ciclo produttivo, a far data dal 2024, in via sperimentale per la durata del presente accordo, viene introdotta l'applicazione dello schema orario denominato "venerdì breve" (da Giugno a Settembre), per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, che non siano occupati a tempo parziale ne svolgano attività direttamente collegate a quelle di stabilimento:

- delle funzioni Human Resources, Industrial Relations, Marketing, Finance e IT e Brand & Communication.
- di tutte le funzioni di R&D non collegate a progetti urgenti, Sales & Service ad eccezione del Manufacturing.

La prestazione lavorativa, di norma, nella giornata di venerdì sarà pari a 5 ore, le restanti ore saranno coperte in conto PAR.

- Flessibilità entrata al mattino: dalle ore 8,00 alle ore 9,00
- Flessibilità uscita pomeridiana: dalle ore 13,00 alle ore 14,00.

La chiusura della giornata lavorativa conterà sempre l'effettiva presenza in azienda (es. lavorate 7 ore – utilizzo PAR 1 ora).

In caso di condizioni organizzative e/o produttive ostative, ogni responsabile dovrà comunicare con preavviso di 48h al collaboratore/collaboratrice la non fruibilità dell'orario breve, ferma restando un'ora di intervallo non retribuito, da effettuarsi secondo gli orari previsti.

10.9 Criteri di esenzione per il lavoro a turni

Firme

Pag. 48 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Ad integrazione di quanto già previsto dalla normativa vigente, nel caso di passaggio obbligatorio a turno il personale potrà presentare domanda di esenzione dal lavoro a turni se in possesso dei requisiti indicati nell'elenco sotto riportato.

L'azienda valuterà ciascuna domanda di esenzione, e proporrà prioritariamente alla personale possibilità di inserimento in turni di lavoro che favoriscano la conciliazione tra esigenze personali/familiari del personale e le necessità produttive.

Di seguito i requisiti preferenziali:

- Personale disabile dipendente in possesso di Legge 104/92
- Disabili certificati ex legge 68/99 e successive modificazioni;
- Madre/padre che usufruiscano di permessi di allattamento;
- Single con figli fino a 13 anni; la condizione di single deve essere corredata da certificazione legalmente valida che attesti la situazione anagrafica registrata presso l'Ufficio Anagrafe del Comune di residenza;
- Genitori di figli fino a 13 anni, entrambi dipendenti, anche non del Gruppo Kohler Engines, per i quali è prevista la prestazione lavorativa in giorni e orari coincidenti. La richiesta di esenzione può essere presentata nel caso in cui con il passaggio a turno gli orari diventino maggiormente coincidenti. In questo caso la richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro.

La domanda di esenzione dovrà essere presentata per iscritto alla società producendo, la documentazione necessaria a sostenere la richiesta.

10.10 Calendario Lavorativo Annuo (Ferie Collettive)

Compatibilmente con le esigenze organizzative le parti si impegnano entro il mese di aprile per la chiusura estiva e entro il 15 di ottobre per quella invernale, a definirne i periodi di chiusura.

Sono fatte salve eventuali esigenze legate alle specificità di singoli reparti.

Le parti concordano che, per la chiusura estiva - di norma nel mese di agosto - le due settimane consecutive ricomprendano il venerdì antecedente e il lunedì successivo.

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

10.11 Lavoro a tempo parziale (Part-Time)

Il numero dei lavoratori, a tempo parziale limitato, è fissato nella misura massima del 8%. Tale percentuale andrà calcolata sul personale full time equivalente in forza nelle unità di Reggio Emilia.

L'azienda si rende disponibile alla concessione del part-time indipendentemente dalla percentuale massima per i lavoratori con patologia gravi come definiti precedentemente nel punto 7.9 e per problematiche legate allo stato di gravidanza o maternità.

10.11.1 Modelli d'orario part-time

La concessione di part-time sarà effettuata, di norma, nel rispetto dei seguenti schemi di articolazione dell'orario di lavoro:

- Part time orizzontale a giornata, mattina o pomeriggio: 4 ore o 6 ore (20 ore o 30 ore settimanali).
- Part time alternato: 4 ore o 6 ore (20 ore o 30 ore settimanali).
- Part time verticale a turno: 8 ore per tre giorni alla settimana alternata con 8 ore per due giorni alla settimana secondo i programmi di avvicendamento nei turni stabiliti a livello di stabilimento con eventuale doppia battuta (2 settimane continuative sullo stesso orario).
- Part Time Sperimentale Misto.

Per gli enti non produttivi potranno essere valutati modelli d'orario flessibile, che esulano da quelli finora utilizzati qualora si rendessero necessari per far fronte alle esigenze organizzative e di servizio della specifica funzione.

Se a livello di stabilimento dovessero verificarsi particolari situazioni di carattere tecnico-organizzativo o produttivo, l'utilizzo dei contratti part-time potrà essere gestito con accordo interno allo stabilimento stesso.

Allo stesso modo, potrà essere fatta valutazione ad hoc su eventuale superamento della % massima per stabilimento, sempre tenendo conto delle esigenze tecniche/organizzative/produttive.

10.12 Modalità di lavoro agile

Le Parti condividono che la disciplina di partenza per l'articolazione di un rapporto di lavoro fondato sui principi della autonomia nella definizione dei tempi e dei luoghi

Firme

Pag. 50 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

di lavoro debba essere individuata nella legge n. 81/2017, che regola, tra l'altro il c.d. lavoro agile.

Ai sensi della predetta normativa, per quel che qui interessa:

- Il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le Parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1, L. n. 81/2017);
- Il contratto si fonda su un accordo individuale tra datore di lavoro e collaboratrice/collaboratore che disciplini le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, le forme di esercizio del potere direttivo e gli strumenti utilizzati da collaboratrice/collaboratore, recependo quanto previsto dalla contrattazione collettiva aziendale;

Le Parti, alla luce dei buoni risultati maturati con la sperimentazione finora condotta in azienda, prevedono - compatibilmente con le mansioni che lo permettono - la possibilità di lavorare per un massimo di 5 giornate al mese direttamente da casa (previa comunicazione al Responsabile) nel rispetto della procedura condivisa e applicata.

Le Parti concordano che ai fini una corretta applicazione e di una piena efficacia dell'applicazione del Lavoro Agile, sia fondamentale il ruolo della specifica Commissione Inquadramento e Orario di Lavoro che analizzerà i dati derivanti dall'applicazione del Lavoro Agile.

In questo quadro le Parti considerano possibile identificare iniziative mirate al raggiungimento di una migliore conciliazione vita/lavoro.

CAPITOLO 11 - FLESSIBILITA'

Viene considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo il normale orario di lavoro e autorizzato preventivamente dal Responsabile di Reparto. Per legge, lo straordinario è contenuto nei limiti massimi di due ore giornaliere e non potrà superare le otto ore settimanali. I limiti massimi delle ore di straordinario sono stabiliti dal vigente CCNL dell'Industria Metalmeccanica.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Ferme restando le normative del CCNL, per far fronte alla sempre maggiore imprevedibilità dei cicli produttivi si conferma la seguente modalità di gestione del piano di lavoro annuo.

La scelta degli strumenti da applicare nella fase di flesso e quelli da applicare nella fase di picco dovrà essere finalizzata a garantire l'obiettivo condiviso di arrivare alla data di fine piano con un saldo il più possibile pari allo zero, nonché a soddisfare eventuali ulteriori esigenze produttive che dovessero emergere dal piano industriale.

La disciplina di dettaglio per l'attivazione di tali strumenti viene riportata in apposito allegato 1, previo confronto nell'ambito della Commissione Orario di Lavoro.

11.1 Banca Ore

La banca ore prevista dal CCNL sarà alimentata secondo quanto previsto dal presente articolo.

Potranno essere fatte confluire nella banca delle ore:

- Le ore di lavoro straordinario volontario;
- Il 50% o il 100% delle ore di straordinario comandato e relative maggiorazioni
- Le maggiorazioni di straordinario tramutate in tempo;

Le ore accantonate in Banca Ore potranno essere fruite dal personale dipendente con le medesime modalità previste dai PAR per il CCNL.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentire la fruizione da parte del personale secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni previste dal CCNL. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Il personale potrà richiedere, all'ufficio del Personale, nel mese di dicembre, la liquidazione delle ore accantonate in banca ore.

L'Azienda ha messo a disposizione dei lavoratori un modulo di scelta su portale digitale Zconnect, attraverso il quale il personale può effettuare la scelta.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

11.2 Permessi Individuali Retribuiti (PAR)

I permessi individuali retribuiti (PAR) devono essere goduti entro 12 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, con le modalità previste dal CCNL.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentire la fruizione da parte del personale secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni previste dal CCNL. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

La concessione dei permessi individuali retribuiti sarà garantita compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive di turno, reparto o gruppo omogeneo di lavoro con le modalità già previste a riguardo dal CCNL.

11.3 Lavoro Straordinario

Il lavoro straordinario è una modalità organizzativa volontaria finalizzata a consentire una rapida reazione alle richieste di mercato non affrontabili con la normale organizzazione produttiva, ovvero finalizzato al superamento dei temporanei "colli di bottiglia tecnologici".

Lo straordinario non rappresenta quindi una modalità strutturale di organizzazione del lavoro.

Le parti, per quanto di competenza, agiranno per cercare di contenerne l'utilizzo, entro i limiti previsti dalle norme vigenti.

L'Azienda si impegna a ridurre al massimo il ricorso allo straordinario tarando la forza lavoro in base alle esigenze tecnico-organizzative. A tal fine le parti si incontreranno ogni anno per monitorare il ricorso al lavoro straordinario e concordare gli opportuni correttivi.

11.4 Maggiorazioni

Fermo restando le maggiorazioni previste dal C.C.N.L., a titolo di miglior favore, l'Azienda applicherà i seguenti trattamenti per le ore effettivamente lavorate oltre le 40 settimanali per i contratti a tempo pieno e oltre l'orario settimanale contrattualmente convenuto per i part-time:

- Straordinario diurno infrasettimanale: prime due ore maggiorazione 25%;

Firme






KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- Straordinario diurno infrasettimanale: ore successive maggiorazione 30%
- Straordinario di sabato: maggiorazione 50%
- Straordinario Festivo 75%.

Tali maggiorazioni saranno assorbite fino a concorrenza in caso di future più elevate maggiorazioni introdotte dal C.C.N.L.

11.5. Straordinario Collettivo Comandato (S.C.C)

È prevista un'indennità oraria aggiuntiva per ogni ora effettuata in S.C.C. pari a € 3.00. È riconosciuto un Ticket Restaurant pari a € 5,29 per le giornate di straordinario comandato di durata pari a quella ordinaria del turno.

È possibile accantonare in banca delle ore il 50% o il 100% delle ore effettuate con la relativa maggiorazione.

11.6 Ticket Restaurant turnisti notte/sabato

Vengono riconosciuti Ticket Restaurant giornalieri del valore di € 4,50 = ciascuno per le attività di durata minima pari a 6 ore giornaliere effettuate durante il turno notturno, o nei sabati lavorativi turno manutenzione. Tali importi sono riconosciuti in applicazione dell'art. 51 del T.U.I.R.

Ad ogni dipendente verrà consegnata una tessera Edenred sulla quale verranno caricati i buoni spettanti.

CAPITOLO 12 - SEMPLIFICAZIONE LETTURA BUSTA PAGA

Le Parti hanno definito una semplificazione della Busta Paga con accorpamento di tutte le voci paga della parte alta del cedolino paga derivanti dalla contrattazione aziendale.

Situazione attuale alla data del 01/06/2023

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Impiegati livello	paga base	premio oper.	premio art. 9	superm. collettivo	Incremento Produttività	TOTALE MENSILE
D1	€ 1.608,67	€ 20,92	€ 120,80	€ 124,51	€ 117,00	€ 1.991,90
D2	€ 1.783,90	€ 22,72	€ 130,82	€ 130,13	€ 117,00	€ 2.184,57
C1	€ 1.822,43	€ 22,72	€ 134,28	€ 131,51	€ 117,00	€ 2.227,94
C2	€ 1.860,97	€ 22,72	€ 137,74	€ 132,88	€ 117,00	€ 2.271,31
C3	€ 1.993,04	€ 27,89	€ 148,48	€ 138,49	€ 117,00	€ 2.424,90
B1	€ 2.136,25	€ 27,89	€ 157,36	€ 143,30	€ 117,00	€ 2.581,80
B2	€ 2.291,85	€ 27,89	€ 169,14	€ 149,52	€ 117,00	€ 2.755,40
B3	€ 2.558,63	€ 27,89	€ 183,99	€ 157,21	€ 117,00	€ 3.044,72
A1	€ 2.619,93	€ 27,89	€ 183,99	€ 157,21	€ 117,00	€ 3.106,02

INTERMEDI livello	paga base	premio oper.	premio art. 9	superm. collettivo	Incremento Produttività	TOTALE MENSILE
C.S. C2	€ 1.860,97	€ 28,41	€ 137,38	€ 132,88	€ 117,00	€ 2.276,64
C.S. C3	€ 1.993,04	€ 42,35	€ 148,48	€ 138,49	€ 117,00	€ 2.439,36

OPERAI livello	paga base	residuo incentivo	premio art. 9	superm. collettivo	Incremento Produttività	TOTALE MENSILE
D1	€ 1.608,67	€ 30,47	€ 120,81	€ 124,51	€ 117,00	€ 2.001,45
D2	€ 1.783,90	€ 30,47	€ 130,82	€ 130,13	€ 117,00	€ 2.192,32
C1	€ 1.822,43	€ 30,47	€ 134,28	€ 131,51	€ 117,00	€ 2.235,69
C2	€ 1.860,97	€ 30,47	€ 137,74	€ 132,88	€ 117,00	€ 2.279,06
C3	€ 1.993,04	€ 30,47	€ 148,49	€ 138,49	€ 117,00	€ 2.427,48

A far data da luglio 2023 verrà inserita un'unica voce Contrattazione Aziendale – Parte Alta cedolino paga.

Detta voce, con incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, è composta dalle seguenti voci paga: residuo incentivo + premio art.9 + superminimo collettivo + incremento produttività.

La voce "contrattazione aziendale" ha natura di ultrattività e non assorbibilità e incide su tutte gli elementi retributivi diretti, indiretti e differiti di legge e di contratto.

Con pari decorrenza verranno eliminate le somme relative alle voci

- Superminimo Collettivo
- Premio operativo
- Premio art. 9
- Incremento produttività

Nuova situazione alla data del 01/07/2023

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Impiegati	paga	Contrattazione	TOTALE
livello	base	Aziendale	MENSILE
D1	€ 1.608,67	€ 383,23	€ 1.991,90
D2	€ 1.783,90	€ 400,67	€ 2.184,57
C1	€ 1.822,43	€ 405,51	€ 2.227,94
C2	€ 1.860,97	€ 410,34	€ 2.271,31
C3	€ 1.993,04	€ 431,86	€ 2.424,90
B1	€ 2.136,25	€ 445,55	€ 2.581,80
B2	€ 2.291,85	€ 463,55	€ 2.755,40
B3	€ 2.558,63	€ 486,09	€ 3.044,72
A1	€ 2.619,93	€ 486,09	€ 3.106,02

INTERMEDI	paga	Contrattazione	TOTALE
livello	base	Aziendale	MENSILE
C.S. C2	€ 1.860,97	€ 415,67	€ 2.276,64
C.S. C3	€ 1.993,04	€ 446,32	€ 2.439,36

OPERAI	paga	Contrattazione	TOTALE
livello	base	Aziendale	MENSILE
D1	€ 1.608,67	€ 392,78	€ 2.001,45
D2	€ 1.783,90	€ 408,42	€ 2.192,32
C1	€ 1.822,43	€ 413,26	€ 2.235,69
C2	€ 1.860,97	€ 418,09	€ 2.279,06
C3	€ 1.993,04	€ 434,44	€ 2.427,48

Non cambiano i valori delle indennità presenti in azienda, ad esclusione dell'Indennità di Presenza, che viene soppressa come di seguito indicato.

Per gli aventi diritto alla precedente INDENNITA' PRESENZA, a decorrere da luglio 2023 verrà inserita una nuova voce retributiva fissa, indipendentemente dalle ore effettivamente lavorate, denominata INDENNITA' RITMO VINCOLATO per reparti produttivi e INDENNITA' DI MANSIONE per uffici/enti non produttivi, con valori uguali per tutti i livelli non direttivi (fino al livello B1) pari a:

- Reparto montaggio = €. 0,40 lordi per 1700 ore/anno = quota mese €. 57,00 lordi
- Altri reparti = €. 0,35 lordi per 1700 ore/anno = quota mese €. 50,00 lordi.

Le voci retributive Indennità Ritmo Vincolato e Indennità di mansione sono da considerarsi onnicomprensive dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e

Firme

Pag. 56 | 64



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

di contratto, diretto o differito, e mantengono le caratteristiche di ultrattività prevista dalla precedente contrattazione collettiva.

CAPITOLO 13 PREMIO DI RISULTATO

Coerentemente con le previsioni all'art. 12 Sez. IV Titolo IV del CCNL Industria Metalmeccanica del 05.02.2021, le Parti confermano la previsione di un Premio di Risultato finalizzato al miglioramento complessivo della competitività aziendale attraverso incrementi degli indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività concordemente definiti.

Di seguito si riportano le modalità concordate per il calcolo ed il riconoscimento delle quote di Premio di Risultato che potranno essere erogate al personale, nel corso del periodo di vigenza del presente accordo, in funzione del raggiungimento parziale o totale degli obiettivi di miglioramento definiti tra le Parti.

● Indici di miglioramento della competitività aziendale

Per gli anni in vigenza del presente accordo vengono concordati gli indicatori di seguito descritti.

L'andamento degli indici concordati sarà monitorato in due periodi denominati:

- 1° semestre: dicembre (Anno Precedente) – maggio (Anno in Corso)
- 2° semestre: giugno (Anno in Corso) – novembre (Anno in Corso)

Peso percentuale degli indicatori 1^ semestre

Gli indicatori concordati tra le Parti ed il relativo peso percentuale sono i seguenti:

- PRODUTTIVITA': 20%
- COSTI: 10%
- QUALITA': 10%
- SERVIZIO: 10%
- FINANZIARI: da definire in sostituzione di altri indicatori
- TOT: 50%

Peso percentuale degli indicatori 2^ semestre

Gli indicatori concordati tra le Parti ed il relativo peso percentuale sono i seguenti:

- PRODUTTIVITA': 20%
- COSTI: 10%
- QUALITA': 10%
- SERVIZIO: 10%
- FINANZIARI: da definire in sostituzione di altri indicatori

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

TOT: 50%

Le parti convengono espressamente che gli obiettivi e le relative scale di misurazione dei singoli indicatori saranno concordati tra le parti nel primo mese di ogni anno di vigenza (Allegato 2).

Nota a verbale

Resta espressamente inteso che le Parti, nel corso della vigenza del presente accordo aziendale potranno concordare altri parametri e/o indicatori, senza peraltro che possano derivare vantaggi e svantaggi ai fini delle determinazioni economiche.

● Valori del Premio complessivo del PdR.

Gli importi lordi annui del Premio di risultato, che saranno erogati al raggiungimento del 100% degli obiettivi di miglioramento concordati sui diversi indici, sono i seguenti:

ANNO	IMPORTO
2022	€. 2.900,00
2023	€. 3.200,00
2024	€. 3.200,00
Totale	€ 9.300,00

(Tabella 1)

I suddetti valori sono riferiti al C2 livello del CCNL e saranno riparametrati sugli altri livelli di inquadramento secondo la scala parametrica in uso nei precedenti accordi.

Qualora gli obiettivi prefissati per i diversi indici vengano raggiunti solo parzialmente, le quote del premio variabile riferite ai singoli indicatori saranno corrisposte proporzionalmente alla percentuale di obiettivo effettivamente conseguita su ciascun indicatore.

Le erogazioni effettuate a titolo di Premio di Risultato saranno da considerarsi comprensive dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e di contratto, diretto o differito, e pertanto non saranno considerate ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e del T.F.R.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

● Modalità di pagamento

1. Quota in pagamento con il cedolino di giugno (Saldo 1° semestre) 50% del valore PdR Tabella 1
2. Quota in pagamento con il cedolino di dicembre (Saldo 2° semestre) 50% del valore PdR tabella 1

L'erogazione delle quote semestrali del P.D.R. sarà effettuata a seguito della verifica sui risultati degli indicatori effettuata in sede di C.T.B.

Per la determinazione del valore di PDR maturato si farà riferimento alla scala degli obiettivi di miglioramento concordata tra le Parti, verificando il raggiungimento parziale o totale degli obiettivi di Produttività, Qualità, Costi e Servizio definiti nel presente accordo.

- L'importo lordo del Premio di risultato è riferito per ogni singolo anno alla tabella sopra esposta (riferita al C2), da riparametrare sui diversi livelli d'inquadramento.
- Gli importi individualmente spettanti ai singoli lavoratori (ivi compreso i contratti a tempo determinato e di somministrazione) saranno proporzionalmente determinati, in dodicesimi sul valore presente in tabella 1 (rapportata ai mesi di attività effettivamente prestata intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di servizio retribuito), con i seguenti criteri:
 - in base alla percentuale media di part-time eventualmente avuta nel corso dell'anno;
 - in relazione alla data di assunzione, se avvenuta in corso d'anno, nonché in relazione ad eventuali periodi di aspettativa non retribuita;
 - In relazione alla data di cessazione, se avvenuta in corso d'anno.

Al verificarsi delle condizioni di legge, sulle quote di PDR corrisposte al personale sarà applicata la tassazione sostitutiva c.d. "detassazione"; in caso contrario le somme erogate saranno assoggettate a tassazione ordinaria.

A tal fine le Parti precisano che anche il miglioramento di un solo indicatore in concorrenza con gli altri darà luogo alla detassazione, operando a tale scopo un raffronto con la media dei risultati registrati per tali indicatori nei corrispondenti semestri del triennio mobile precedente (come da documento ufficiale di misurazione indici Operations "Control_Tower_xlxs 2).



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Nulla sarà dovuto a titolo di PDR al personale il cui contratto di lavoro venga a risolversi durante o al termine del periodo di prova.

● Convertibilità in "welfare" delle quote di PDR detassabili

Le quote annue di PDR maturate in ragione dei risultati di miglioramento conseguiti potranno essere riconosciute al personale avente diritto anche in forma di "Welfare Benefit", come previsto dalle vigenti normative di legge in materia di volontaria convertibilità, nel rispetto dei criteri e con le modalità di seguito definite.

Il riconoscimento delle quote di PDR convertite in "Welfare Benefit" avverrà attraverso apposita "Piattaforma Welfare" aziendale.

● Opzione individuale di conversione in "welfare"

Ad obiettivi raggiunti, nel rispetto ed in applicazione delle vigenti normative in materia, ciascun dipendente (con l'esclusione del personale con contratto di somministrazione) potrà scegliere se destinare liberamente parte o l'intera totalità dell'importo definito a titolo di "Premio di Risultato" per la fruizione degli strumenti di Welfare presenti nella "piattaforma welfare" aziendale.

La conversione del PDR in Welfare sarà soggetta alle normative vigenti in materia, in conseguenza del raggiungimento di risultati incrementali del PDR e sarà resa fruibile al personale su piattaforma Welfare, nei mesi di luglio (1° semestre) e gennaio (2° semestre).

Ciascun dipendente potrà liberamente scegliere l'importo da convertire in welfare, secondo le modalità che verranno comunicate a tutti i dipendenti; in mancanza di tale scelta da parte del dipendente l'importo maturato sarà interamente erogato a titolo di PDR.

Le somme convertite dal personale in welfare e non utilizzate entro l'anno solare verranno liquidate a febbraio dell'anno successivo a titolo di retribuzione ordinaria, soggetta alle normali ritenute contributive e fiscali.

L'individuazione dei singoli beni e servizi, nell'ambito delle tipologie previste dal CCNL 05.02.2021, facenti parte del "piano welfare", nonché la successiva fase di implementazione del programma di cui al presente accordo, saranno oggetto di approfondimento e condivisione tra le Parti firmatarie con incontri semestrali di verifica.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

● Regime fiscale di tassazione agevolata

Le Parti confermano che le erogazioni previste dal presente accordo a titolo di P.d.R. hanno caratteristiche di incremento degli indicatori di "performances" aziendali (produttività, qualità, efficienza, redditività, ecc.) di non determinabilità a priori e di totale variabilità in ragione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di miglioramento concordati.

In particolare – ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% (c.d. "detassazione", ridotta al 5% per il solo 2023 dall'art. 1, comma 63, della Legge n. 197/2022, Legge di Bilancio 2023), introdotta dall'art. 1, commi 182 a 190, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) – le Parti evidenziano che gli indicatori concordati e gli obiettivi di miglioramento presi a riferimento per la maturazione del P.d.R. saranno oggetto di misurazione e verifica a cadenza annuale, durante il periodo di vigenza contrattuale, sulla base dei criteri individuati dal D.M. 25/03/2016 e nel rispetto degli orientamenti interpretativi ed applicativi forniti in materia dall'Agenzia delle Entrate con le Circolari n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018, nonché da ultimo con la Risoluzione n. 36/E del 26/06/2020.

Per quanto sopra - in ragione delle caratteristiche sopraindicate e nel rispetto dei criteri definiti dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti al momento dell'erogazione delle quote di P.d.R. - l'Azienda, previa attenta verifica dei requisiti stabiliti da tali norme, assoggetterà tali quote ai particolari e più favorevoli regimi fiscali previsti dal vigente quadro normativo, per quanto applicabili.

A tale riguardo, si precisa che l'imposta sostitutiva sopra indicata potrà essere applicata alle quote semestrali del P.d.R. nel caso in cui, nell'anno di riferimento del P.d.R. venga realizzato, rispetto ai risultati medi conseguiti nei corrispondenti semestri dei tre anni immediatamente precedenti, un risultato incrementale per almeno uno degli indicatori concordati.

Ove dovessero intervenire successive modifiche alle disposizioni sopra richiamate in materia di "detassazione" e "decontribuzione", le Parti si incontreranno per valutarne i relativi riflessi in termini di vantaggi/svantaggi per l'Azienda e per i Lavoratori, impegnandosi fin d'ora a modificare e adattare le previsioni del

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

presente accordo allo scopo di riequilibrarne gli eventuali effetti negativi in termini di costo/beneficio, ovvero al fine di poter fruire di eventuali maggiori benefici previsti in termini di risparmio contributivo/fiscale.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori e regime contributivo agevolato

In apposito allegato 1 vengono definite le forme e le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, anche allo scopo di consentire l'applicazione alle quote di PDR del regime contributivo agevolato di cui all'art. 55, comma 1, del D. L. n. 50/2017, convertito in Legge n. 96/2017.

Nota a Verbale

Per quanto riguarda gli indicatori del PDR riferiti al primo semestre del 2023, le Parti fanno espresso rinvio a quanto definito con Verbale di Accordo del 13 gennaio 2023.

Ove dovessero intervenire successive modifiche alle disposizioni sopra richiamate in materia di "detassazione" e "decontribuzione", le Parti si incontreranno per verificare i relativi riflessi in termini di vantaggi/svantaggi per l'Azienda e per i Lavoratori, impegnandosi fin d'ora a valutare modifiche ed adattamenti del presente accordo allo scopo di riequilibrarne gli eventuali effetti negativi in termini di costo/beneficio, ovvero al fine di poter fruire di eventuali maggiori benefici previsti in termini di risparmio contributivo/fiscale.

● Commissione Tecnica Bilaterale

La Commissione tecnica Bilaterale (C.T.B.) per il Premio di Risultato (P.D.R.) è composta da tre membri di parte Aziendale e tre membri espressi dalla R.S.U.

La C.T.B. ha natura e funzione analitica riguardo alle ragioni che hanno determinato l'evoluzione delle dinamiche Aziendali e che influenzano l'andamento degli indici del P.D.R.; informativa in relazione alle modalità con cui il personale è messo a conoscenza dei processi Aziendali, del contenuto e dell'andamento periodico degli indici stessi; propositiva nel suggerire agli enti Aziendali competenti ipotesi di soluzioni alle problematiche che emergono a livello di sistema produttivo in grado di condizionare la realizzazione degli obiettivi di miglioramento; partecipativa in relazione alla possibilità di individuare bilateralmente aggiustamenti, modifiche agli indici stessi che potranno essere recepite e/o modificate e successivamente approvate dalle parti stipulanti il presente Accordo.



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Nello svolgimento delle sue attività la C.T.B., che si riunirà almeno sei volte per anno fiscale con cadenza bimestrale, avrà a disposizione i dati su base mensile. Potrà, se considerato necessario, anche se solo da una parte dei componenti la C.T.B., per ragioni ritenute di rilevante importanza rispetto alle sue finalità, convocare un incontro aggiuntivo invitando per l'audizione responsabili e/o tecnici Aziendali al fine di svolgere ulteriori approfondimenti.

I membri della C.T.B. disporranno dei dati disaggregati, di cui si discuterà negli incontri in anticipo rispetto alla data fissata per la riunione.

La C.T.B. entro il terzo mese dell'anno successivo a quello di riferimento consunterà i risultati del PDR.

Infine, la C.T.B. avrà il compito di proporre, ferma restando la titolarità negoziale delle parti, entro il terzo mese di ciascun anno di vigenza dell'Accordo Aziendale, per ciascun anno fiscale, gli obiettivi di miglioramento per l'anno stesso.

CAPITOLO 14 CONSOLIDAMENTO PREMIO DI RISULTATO

Con decorrenza da gennaio 2024, verrà mantenuto stabilizzato quale quota di PDR consolidato, derivato dalla media aritmetica delle somme erogate a titolo di PDR nel periodo 2018-2022 la somma annuale pari a € 1.300 lordi uguale per tutti i livelli.

Le erogazioni effettuate a titolo di Consolidamento Premio di Risultato saranno da considerarsi onnicomprensive dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e di contratto, diretto, indiretto e differito.

● Modalità di pagamento a partire dal 2024

- 50% pari a 650€/lordi in pagamento con il cedolino di marzo
- 50% pari a 650€/lordi in pagamento con il cedolino di settembre

Per il 2023 verrà erogata per tutti i livelli a titolo di Consolidamento Premio di Risultato una somma pari a € 700€/lordi.

- 400€/lordi in pagamento con il cedolino di giugno
- 300€/lordi in pagamento con il cedolino di settembre

Firme



KOHLER ENGINES – REGGIO EMILIA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Nota a verbale

Le somme a titolo di consolidamento PDR seguono le regole aziendali dell'erogazione del PDR ai fini del calcolo del bonus SVA.

CAPITOLO 15 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà durata fino al 31.12.2024.

I contenuti del presente accordo, ad esclusione dei punti inerenti il PdR, restano in vigore fino a quando non saranno sostituiti o modificati da un successivo accordo integrativo di secondo livello sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e votato a maggioranza dai lavoratori.

Per quanto non espressamente modificato dal presente verbale, si conferma quanto definito dai precedenti accordi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per le R.S.U.

Bottazzi Davide
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per la FIOM-CGIL

Per la FIM-CISL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per la UGLM-UGL

Per



Firme

[Handwritten signature]