

# Verbale di Accordo

In data 8 Novembre tra la direzione SCM GROUP SpA, Confindustria Romagna ed il Coordinamento delle RSU congiuntamente a Fim, Fiom, Uilm, Nazionali e Territoriali si conviene quanto segue:

## POLITICA INDUSTRIALE

Dopo un'ampia e approfondita discussione relativamente agli assetti e le prospettive produttive e di mercato, nonché occupazionali del Gruppo SCM, l'Azienda ha prodotto l'allegato 1 che è parte integrante dell'accordo.

## DIRITTI SINDACALI

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, per l'espletamento del loro mandato, hanno diritto a permessi complessivamente pari a 3 ore all'anno per ciascun dipendente.

Un ulteriore monte ore pari a 0,5 ore all'anno per ciascun dipendente è previsto per le attività di coordinamento sindacale Fim Fiom Uilm, per affrontare le problematiche sindacali del Gruppo.

Per l'espletamento delle attività sindacali, fatto salvo quanto già in essere in termini di locali e attrezzature, l'azienda, su richiesta della RSU da effettuarsi, di norma, almeno 3 giorni lavorativi prima del suo utilizzo, metterà a disposizione un locale idoneo dotato di un armadietto con serratura, permanentemente a disposizione della RSU.

Verrà inoltre reso disponibile per ogni sito/stabilimento un PC con accesso ad Internet il cui utilizzo dovrà essere comunque strettamente connesso con l'attività sindacale.

Infine verrà garantita la connessione tra il PC e una stampante del sito prossima alla sala.

## AMBIENTE DI LAVORO – SICUREZZA

Al fine di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, viene istituito, con cadenza annuale, un evento nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Tale evento vedrà la partecipazione di tutti gli RSPP e RLS dei diversi siti produttivi per analizzare l'andamento degli infortuni, dei *near miss* e di una tematica di rischio specifico tipica delle lavorazioni aziendali critica nell'anno in esame.

Nell'occasione verranno approfondite le esperienze più efficaci nei 12 mesi precedenti con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori nonché alla prevenzione dei rischi.

Per tutti i lavoratori invece sarà previsto, per singoli reparti/unità organizzative, 2 break formativi all'anno collocati all'interno dell'orario di lavoro della durata di 15 minuti, gestiti dal competente RSPP congiuntamente con i competenti RLS, durante i quali verranno esaminate le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Inoltre verrà pubblicato, in ogni stabilimento, un report semestrale con l'indicatore degli infortuni.

## MERCATO DEL LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'Azienda si impegna a contenere il ricorso ai contratti di somministrazione, ai contratti a tempo determinato (con esclusione di quelli in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto) e al lavoro in appalto nei limiti del 20% riferito al totale delle citate tipologie; tale percentuale è da considerarsi come media annua riferita ai lavoratori assunti a tempo indeterminato nei singoli stabilimenti produttivi.

Nei confronti dei lavoratori che abbiano prestato la loro attività sotto forma di contratti di somministrazione e/o contratti a tempo determinato per un periodo di 15 mesi nell'arco di un biennio, anche per sommatoria di più periodi, l'azienda provvederà alla loro assunzione a tempo indeterminato oppure, in relazione alle proprie esigenze tecniche e produttive, potrà ricorrere ad ulteriori rinnovi fino ad un massimo di ulteriori 9 mesi.

I lavoratori, che abbiano prestato la loro attività sotto forma di contratti di somministrazione e/o contratti a tempo determinato per un periodo di 24 mesi nell'arco di un triennio, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato.

I lavoratori che abbiano prestato la loro attività con contratto di somministrazione e/o contratti a tempo determinato per un periodo superiore a 15 mesi e il cui rapporto di lavoro non venga trasformato a tempo indeterminato matureranno il diritto ad una erogazione supplementare lorda pari a € 150 per ogni mese lavorato superiore al quindicesimo. Tale erogazione verrà liquidata, in un'unica soluzione, alla chiusura del contratto a termine.

I lavoratori che abbiano prestato la loro attività con contratto di somministrazione e/o contratti a tempo determinato per un periodo iniziale di almeno 4 mesi senza soluzione di continuità, qualora il contratto a termine non venga rinnovato o trasformato a tempo indeterminato, entreranno a far parte di un "bacino".

La priorità di assunzione, all'interno delle persone del "bacino", verrà determinata in base all'anzianità lavorativa maturata dal lavoratore per quella specifica mansione nel determinato stabilimento.

Entro quindici giorni dalla scadenza del quindicesimo mese e qualora sia intenzione dell'Azienda non assumere a tempo indeterminato, sarà data opportuna informazione alla R.S.U. di Stabilimento.

#### PART TIME

L'azienda si impegna a valutare positivamente richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per quei lavoratori con comprovate esigenze di assistenza ai familiari entro il primo grado, anche di fatto (coniuge, compagno, compagna) anche se non conviventi.

Eventuali incompatibilità con le esigenze tecnico organizzative saranno analizzate dalle Parti con la finalità di trovare una possibile soluzione condivisa.

#### FORMAZIONE

Le parti convengono sull'importanza della formazione come elemento fondamentale per sostenere, promuovere e migliorare la professionalità dei lavoratori, anche in relazione allo sviluppo tecnologico in Azienda teso a rafforzare la competitività della stessa sul mercato.

Per tale ragione in base a quanto stabilito dal CCNL in merito all'importanza della formazione ed anche in relazione al recente rinnovo del novembre 2016 (art. 7 comma 2), le parti concordano di gestire l'attività formativa tenendo conto delle specificità dei dipendenti in forza e di estendere tali attività anche ai lavoratori in somministrazione.

Alla luce del piano industriale e degli obiettivi aziendali annuali, si procederà alla definizione di un Piano di Formazione che evidenzia le priorità di intervento nell'anno, che potranno coinvolgere le risorse dirette e indirette di produzione nonché le figure professionali e manageriali dell'Azienda.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Le iniziative formative definite verranno inserite nel Piano Formativo finanziato da Fondimpresa o autofinanziato dall'azienda.

La formazione si svolgerà, di norma, durante l'orario di lavoro fatti salvo i casi di comprovate esigenze tecnico organizzative (docenza non disponibile, partecipanti al corso con orari di lavoro diversi). Si privilegerà, laddove possibile la formazione in azienda e "on the job".

I corsi di formazione, a cui il lavoratore ha partecipato e le certificazioni acquisite, contribuiranno a sostenerne il proprio sviluppo professionale.

Sarà quindi istituita una commissione composta da azienda e da un rappresentante sindacale per ogni rsu costituita o organizzazione sindacale firmataria del ccnl (Fim, Fiom, Uilm) che si riunirà due volte l'anno per:

- verificare a consuntivo il numero di corsi realizzati nell'anno precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- proporre nuove esigenze formative in relazione alle necessità tecnico/produttive aziendali, ai fabbisogni formativi del lavoratore e con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in azienda, al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;
- promuovere progetti di alternanza scuola-lavoro ed inserimento di tirocinanti, collaborando con gli istituti tecnici professionali presenti sul territorio;
- segnalare i lavoratori potenzialmente interessati alle iniziative formative previste.

Verrà infine istituito un registro della formazione che contenga i dati relativi alla formazione di ogni lavoratore. Tale registro supporterà il monitoraggio delle attività formative effettuate; dovrà essere tenuto costantemente aggiornato e dovrà essere messo a disposizione del singolo lavoratore che ne faccia richiesta per visionare la sua posizione formativa.

Le parti convengono, inoltre, di effettuare un corso di addestramento professionale e di introduzione al contesto normativo ed organizzativo aziendale per i neo-assunti, all'inizio del loro percorso in azienda e comunque non oltre i sei mesi dalla loro assunzione.

#### RACCOLTA FONDI DI SOLIDARIETA'

Nel caso di eventi di particolare gravità accaduti a dipendenti, l'Azienda si rende disponibile alla raccolta fondi sulla base delle indicazioni volontarie espresse da ogni singolo lavoratore. L'azienda darà informativa delle somme raccolte e di quanto, discrezionalmente, da lei integrato a supporto di tali iniziative.

#### INDUSTRIA 4.0

Nell'ambito dell'Industria 4.0 il gruppo SCM sarà impegnato nei prossimi anni a lavorare in 2 ambiti:

- innovazione dei prodotti;
- digitalizzazione dei processi.

Per quanto riguarda l'innovazione di prodotto, il progetto di "Internet of Things", attualmente nella fase iniziale, consentirà ai clienti del gruppo di utilizzare sempre di più la connettività e il data mining delle tecnologie SCM per la lavorazione dei diversi materiali in ottica di un migliore servizio di assistenza e di un miglioramento continuo automatico delle performance delle macchine.

Le logiche di digitalizzazione delle informazioni saranno oggetto di alcuni progetti pilota che partiranno nel prossimo triennio nelle Ute del Legno e in Hiteco, a valle dell'implementazione del

nuovo ERP Aziendale Microsoft AX. L'obiettivo di tali progetti è consentire, nei processi aziendali, di:

- ridurre le attività a "non valore aggiunto" legate agli attuali flussi informativi non ancora digitali;
- consentire una maggiore applicazione del principio "zero-difetti" riducendo le possibilità di errore legate ad una mancata sincronizzazione delle informazioni.

Tale progetto di digitalizzazione delle informazioni riguarderà anche i reparti produttivi per i quali verrà lanciato un progetto pilota in una delle Ute del Legno fra la seconda metà del 2018 e la prima metà del 2019.

Per rendere efficace e sostenibile nel tempo tale processo di cambiamento sarà fondamentale aggiornare le competenze professionali dei lavoratori coinvolti.

A tal fine l'azienda provvederà a:

- formare 5 dipendenti come "senior trainer di Industry 4.0" con il coinvolgimento di importanti esperti di Industry 4.0 entro luglio 2018;
- formare, tramite i propri "senior trainer di Industry 4.0", i lavoratori man mano coinvolti nei progetti di digitalizzazione delle informazioni nei reparti produttivi con corsi base di almeno 8 ore pro-capite (contestualmente all'inizio dei progetti pilota nei singoli reparti produttivi e funzioni aziendali).

L'azienda si rende disponibile a condividere la struttura e i contenuti dei corsi base con la commissione definita nel capitolo "Formazione" del presente accordo.

Si conviene di istituire un unico gruppo di lavoro (per tutte le Ute Legno e Hiteco) a livello di SCM Group composto da 6 RSU (a cui potrà aggiungersi un coordinatore territoriale per FIM, FIOM, UILM) e l'azienda, il quale si riunirà semestralmente per valutare possibili effetti dei progetti Industry 4.0 sulla professionalità, l'organizzazione del lavoro, l'occupazione e le condizioni di lavoro dei lavoratori. Qualora si manifestassero comprovate esigenze condivise tra le Parti, tale frequenza potrà essere modificata.

#### ORARIO DI LAVORO

Per tutti i dipendenti indiretti non di produzione viene introdotta una "flessibilità" giornaliera in entrata di 30 minuti.

Pertanto sarà possibile recuperare il ritardo in uscita con gestione a minuti: è sufficiente di conseguenza lavorare esattamente 8 ore per recuperare il ritardo (non più 30 minuti in uscita alla sera indipendentemente dai minuti di ritardo).

#### INDENNITA' TURNO

A decorrere dal mese successivo alla firma del presente integrativo, ai lavoratori turnisti viene corrisposta una indennità giornaliera di € 1,09263

Con pari decorrenza, ai medesimi lavoratori che effettuano lavoro notturno, intendendosi come tale quello prestato a decorrere dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino, verrà corrisposta una indennità oraria di € 1,94014 lorde per ogni ora di effettivo lavoro.

L'orario di lavoro degli addetti al 3° turno (turno di notte) sarà di 7 ore, fermo restando la retribuzione pari a 8 ore.

(Solo Steelmec)

Per coloro che effettuano il 3° turno (turno di notte) tra la giornata di venerdì e sabato o effettuano il 3° turno (turno di notte) tra una giornata ferial e una festiva verrà corrisposta una indennità pari alla propria tariffa oraria, maggiorata del 50%, per le ore intercorrenti tra la mezzanotte e l'orario di fine turno.

### INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Vengono di seguito definite la figura del montatore meccanico e dell'assemblatore elettrico di quinta categoria e relativi profili come di seguito riportati:

#### Montatore Meccanico – 5° Categoria

1. Il lavoratore ha le capacità di effettuare attività di elevata precisione meccanica e di natura complessa con maggiore autonomia esecutiva sulle fasi operative delle principali macchine utensili della tecnologia di appartenenza;  
(ed es. Centri di Lavoro, Foratrici, Bordatrici, Sezionatrici, Macchine e Sistemi per il Massello, Levigatrici, Macchine Classiche, Movimentazione)
2. Ha capacità di individuare, analizzare, proporre ed eseguire soluzioni a non conformità di natura complessa;
3. Ha la capacità di operare assolvendo agli obiettivi assegnati.

#### Assemblatore Elettrico – 5° Categoria

1. Il lavoratore ha le capacità di effettuare attività di assemblaggio elettrico di natura complessa, comprese le verifiche funzionali, con maggiore autonomia esecutiva sulle fasi operative delle principali macchine utensili della tecnologia di appartenenza;
2. Ha capacità di individuare, analizzare, proporre ed eseguire soluzioni a non conformità di natura complessa;
3. Ha la capacità di operare assolvendo agli obiettivi assegnati.

### TRASFERITA

Al personale di assistenza tecnica che per esigenze di servizio deve operare frequentemente al di fuori della sede di lavoro, in Italia e/o all'Estero, in missioni di assistenza e supporto tecnico al cliente o installazioni di macchine/impianti, verrà corrisposto il trattamento di seguito riportato:

#### **A. Maggiorazioni per le ore di viaggio e per lavoro straordinario**

1. Maggiorazioni per la giornata ferial lavorativa (dal lunedì al venerdì)
  - 25% per la 9<sup>a</sup> e la 10<sup>a</sup> ora
  - 30% per la 11<sup>a</sup> e la 12<sup>a</sup> ora
  - 50% dalla 13<sup>a</sup> ora
2. Maggiorazione nella giornata del sabato:
  - 50% a decorrere dalla 1<sup>a</sup> ora
3. Maggiorazioni per la giornata di domenica o giornata festiva (rispetto al calendario della sede di lavoro)
  - 50% per la 1<sup>a</sup> e la 8<sup>a</sup> ora
  - 55% per la 9<sup>a</sup> e la 12<sup>a</sup> ora
  - 75% dalla 13<sup>a</sup> ora

Per ore di viaggio si intendono quelle effettuate per recarsi da casa o dalla sede di lavoro a - destinazione e ritorno; non sono considerate ore di viaggio quelle necessarie allo spostamento dall'hotel al cliente o dal luogo di lavoro e ritorno, nel corso della trasferta continuativa.

**B. Permanenza in trasferta, senza prestazione di attività lavorativa, nella giornata del sabato, della domenica e/o in giornate festive (rispetto al calendario della sede di lavoro)**

- 1 Per la giornata del sabato saranno riconosciute 4 ore di paga ordinaria
- 2 Per la giornata della domenica e/o festiva (per il calendario in vigore nel Paese di destinazione della trasferta) saranno riconosciute 4 ore di paga ordinaria;

**C. Indennità di trasferta**

Tale indennità lorda viene erogata a decorrere dal momento della partenza del tecnico da casa o dalla sede di lavoro; essa viene calcolata tenuto conto di 2 elementi:

- 1 durata continuativa della trasferta
- 2 area geografica dell'intervento tecnico (Italia o Estero)

Trasferta in Italia:

Durata inferiore alle 4 ore giornaliere	19,5 euro;
Durata superiore a 4 ore e inferiore a 12 giorni consecutivi	40,5 euro/giorno;
Durata superiore a 12 giorni consecutivi	54 euro/giorno (erogazione del 1°giorno);

Trasferta all'Estero:

Durata inferiore ai 12 giorni consecutivi	49,5 euro/giorno;
Durata superiore a 12 giorni e inferiore a 21 giorni consecutivi	61 euro/giorno (erogazione del 1°giorno);
Durata superiore a 21 giorni consecutivi	72,5 euro/giorno (erogazione del 22°giorno);

Nel caso di più trasferte giornaliere inferiori a 4 ore ciascuna sarà riconosciuta l'indennità corrispondente alla durata complessiva delle trasferte.

A titolo di miglior favore, il trattamento previsto ai punti A e B del seguente capitolo viene esteso anche al personale degli uffici tecnici o di produzione quando operano al di fuori della sede di lavoro, in Italia e/o all'Estero, per assistenza e supporto tecnico al cliente o installazioni di macchine/impianti. L'indennità di trasferta (Punto C) viene erogata sulla base dei pernottamenti continuativi effettuati presso la sede di trasferta tenuto conto dell'area geografica dell'intervento tecnico (Italia o Estero) anche al personale in formazione.

Trasferta in Italia:

N° pernottamenti inferiori a 12 consecutivi	40,5 euro/pernottamento;
N° pernottamenti superiori a 12 consecutivi	54 euro/pernottamento

(erogazione dal 1°pernottamento);

*Handwritten signature*

Trasferta all'Estero:

N° pernottamenti inferiori a 12 consecutivi	49,5 euro/pernottamento;
N° pernottamenti superiore a 12 e inferiore a 21 consecutivi (erogazione del 1° pernottamento);	61 euro/ pernottamento
N° pernottamenti superiore a 21 consecutivi (erogazione del 22° pernottamento);	72,5 euro/pernottamento

Per le attività effettuate in trasferta che non prevedano il pernottamento verrà erogata una indennità di € 20, fatto salvo le condizioni di miglior favore in essere.

Tutti i lavoratori che effettueranno prestazione lavorativa la domenica, godranno del riposo settimanale in un altro giorno della settimana che sarà concordato tra il lavoratore e il responsabile diretto.

INDENNITA' DISAGIO

Sarà riconosciuta un importo lordo annuo di €300 a tutti quei lavoratori attualmente in forza, provenienti dalla "Ex Morbidelli", che, alla data di sottoscrizione del seguente accordo risiedono nella provincia di Pesaro-Urbino e non usufruiscono di un mezzo aziendale per raggiungere l'attuale sede di lavoro. Tale importo sarà riconosciuto con le competenze del mese di dicembre.

SALARIO DI PRODUTTIVITA'

L'elemento di salario di produttività ammonta a:

Stabilimento SCM RN-VV Steelmec e Hiteco	€ 172,51
Fonderie RN-VV	€ 213,25
Stabilimento DMC-GABBIANI-MAHROS	€ 167,26
Stabilimento THIENE	€ 158,95

FONDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Alla luce di quanto disposto dall'art.16 del CCNL 26 novembre 2016 in materia di assistenza sanitaria integrativa, si procederà a sostituire il fondo integrativo aziendale, attualmente in essere in alcuni stabilimenti del gruppo, con un contributo a carico dell'azienda del valore di € 44 e senza ulteriori oneri a carico azienda, che sarà destinato ad un miglioramento delle prestazioni attualmente erogate da Metasalute.

A questo fine le parti hanno costituito un gruppo di lavoro per valutare, entro e non oltre il 20 novembre 2017, l'offerta integrativa di Metasalute.

Tale erogazione sarà estesa anche ai lavoratori delle U.Te. di Thiene e di Sinalunga.

Qualora non emergessero possibilità di migliorare le prestazioni sanitarie dell'attuale Metasalute, l'importo di cui sopra, per i soli lavoratori della provincia di Rimini, non sarà erogato e verrà mantenuta in essere l'attuale Mutua Interna secondo regole e oneri attuali.

INTEGRAZIONE PER MALATTIA

Al fine di effettuare le cure previste in caso di particolari e gravi patologie o malattie rare, a fronte di comprovata certificazione medica, visionata anche dal medico competente, i periodi di assenza delle cosiddette "malattie brevi", non verranno considerati come da normativa vigente. La richiesta da parte del lavoratore di tale trattamento, a fronte della certificazione necessaria, potrà essere supportata anche dalla R.S.U.

*Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin.*

*Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin.*

*Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

## MENSA

Il contributo da parte dei lavoratori per il servizio mensa si articola come segue:

Provincia di Rimini: € 0,10 a pasto

Stabilimento di Thiene: € 0,72 a pasto

Stabilimento di Sinalunga: € 0,72 a pasto

## LINEE DI MONTAGGIO

Con l'introduzione e l'implementazione negli stabilimenti, da alcuni anni, della Lean Production, sarà previsto, alla presenza della Direzione Industriale, un incontro annuale con le RSU degli stabilimenti coinvolti, sull'avanzamento dei progetti di lean production e sull'organizzazione del lavoro.

A valle dell'incontro annuale, l'azienda provvederà a fornire versione cartacea della documentazione.

## PREMIO DI RISULTATO

Le Parti hanno condiviso la seguente strutturazione del premio di Risultato per il periodo 2017-2020. Il premio di Risultato sarà conseguito sulla base dei risultati raggiunti e verrà erogato entro il mese di Aprile successivo all'anno di competenza.

### **PARAMETRI E PESI:**

U.TE. LEGNO (RIMINI, VILLA VERUCCHIO MONTE, VILLA VERUCCHIO MARE, THIENE, SINALUNGA)

**Produttività (%) = Rendimento (R) x Utilizzo (U) <sup>(1)</sup> PESO: 60%**

- (1) Rendimento (R) (%) = Ore Standard / Ore Lavorate  
Utilizzo (U) (%) = Ore Lavorate / Ore Disponibili Dirette

Le Ore Lavorate al denominatore di (R) saranno parametrize in base alle macchine presenti in produzione (WIP) al 01.01 e al 31.12.

**Parametro di qualità (%) = Costo Garanzia / Costo Standard <sup>(2)</sup> PESO: 20%**

- (2) Costo Garanzia = Costi di Garanzia sostenuti nell'anno solare relativi a contratti di vendita  
Costo Standard = Costo Industriale a Standard del prodotto finito nell'anno solare

**Fatturato di "Gruppo" procapite (€/Lavoratore) = Fatturato / Media Organici <sup>(3)</sup> PESO: 20%**

- (3) I valori di Fatturato e Media Organici sono al netto di Elmag SpA e CMS SpA. La Media Organici è calcolata come media aritmetica fra organico 31/12 e organico 01/01.

P.U. HITECO

**Fatturato procapite Hiteco (€/Lavoratore) = Fatturato / Media Organici PESO: 60%**

**Parametro di qualità (%) = Costi di non Qualità / Costo Venduto <sup>(4)</sup> PESO: 20%**

- (4) Costi non Qualità = Costi Garanzia e Costi di non Conformità interne sostenuti nell'anno solare  
Costo Venduto = Come da struttura di "Conto Economico (B)"

**Fatturato di "Gruppo" procapite (€/Lavoratore) = Fatturato / Media Organici PESO: 20%**

P.U. STEELMEC

**Puntualità (%) = Numero di righe d'ordine consegnate puntuali verso il Gruppo / totale numero di righe d'ordine consegnate verso il Gruppo <sup>(5)</sup> PESO: 60%**



(5) Le date di riferimento per il calcolo della Puntualità sono la data di consegna confermata da Steelmec e la data di effettiva spedizione da Steelmec

Parametro di qualità (%) = Costi di non Qualità / Costo Venduto PESO: 20%

Fatturato di "Gruppo" procapite (€/Lavoratore) = Fatturato / Media Organici PESO: 20%

#### FONDERIE

EBIT (%) = EBIT (euro) / Fatturato (euro)<sup>(6)</sup> PESO: 80%

(6) EBIT = Margine Operativo Netto da conto economico, dato di Bilancio.  
Fatturato = Dato da Conto Economico, dato di Bilancio.

Fatturato di "Gruppo" procapite (€/Lavoratore) = Fatturato / Media Organici PESO: 20%

#### ALTRE FUNZIONI (STAFF CENTRALI DI GRUPPO E DIVISIONE MACCHINE)

Media aritmetica dei risultati di U.TE. LEGNO, P.U. HITECO E P.U. STEELMEC.

#### OBIETTIVI:

Legenda: nel testo seguente per "punti in valore assoluto" si intende punti percentuale (es. 85% + 3 punti in valore assoluto = 88%); per incrementi/decrementi "del x%" si intende % (es. 500.000 + 3% = 515.000)

Parametro di Produttività per le Ute Legno (Rimini, Villa Verucchio Mare, Villa Verucchio Monte, Thiene e Sinalunga):

Ogni anno l'obiettivo è definito come Media Mobile Aritmetica dei risultati consuntivi degli ultimi 3 anni, incrementati di zero punti in valore assoluto per il 2018, 0.5 punti in valore assoluto per il 2019, 0.9 punti in valore assoluto per il 2020. Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100.

All'indice di prestazione teorico 105 corrisponderà un valore dell'obiettivo incrementato di 0.75 punti in valore assoluto.

All'indice di prestazione teorico 80 corrisponderà un valore dell'obiettivo decrementato di 3 punti in valore assoluto.

Per risultati intermedi rispetto agli obiettivi relativi a prestazioni teoriche 80 e 105, per determinare l'indice di prestazione si utilizzerà la diretta proporzionalità 80 - 100 e 100 - 105.

Nota:

1. Se il valore dell'ultimo anno (tra i 3 anni della media mobile) è superiore di almeno 5 punti in valore assoluto rispetto al valore della media mobile aritmetica degli ultimi 3 anni, l'obiettivo sarà definito come media mobile aritmetica dei risultati conseguiti negli ultimi 3 anni incrementato di zero punti in valore assoluto per il 2018, 1 punto in valore assoluto per il 2019, 1.8 punti in valore assoluto per il 2020.

Es.: 2016 = 86%; 2017 = 85%; 2018 = 95% → media aritmetica 2016, 2017, 2018 = 88.6%; dato che il valore ultimo anno (2018) è superiore di oltre 5 punti in valore assoluto rispetto alla media aritmetica (95%-88,6%), obiettivo 2019 sarà definito come media mobile aritmetica più 1 punto in valore assoluto = 89.6% (88.6%+1).

2. Se il valore dell'ultimo anno (tra i 3 anni della media mobile) è inferiore di almeno 5 punti in valore assoluto rispetto al valore della media mobile aritmetica degli ultimi 3 anni, l'obiettivo sarà definito come media mobile aritmetica dei risultati conseguiti negli ultimi 3 anni incrementato di zero punti in valore assoluto per il 2018, 0.25 punto in valore assoluto per il 2019, 0.45 punti in valore assoluto per il 2020.

Es.: 2016 = 87%; 2017 = 81%; 2018 = 75% → media aritmetica 2016, 2017, 2018 = 81%; dato che il valore ultimo anno (2018) è inferiore di oltre 5 punti in valore assoluto rispetto alla media aritmetica (81%-75%), obiettivo 2019 sarà definito come media mobile aritmetica più 0.25 punto in valore assoluto = 81.25% (81%+0.25).

3. Nella consuntivazione dei dati di produttività, l'Azienda si confronterà con le RSU per valutare eventuali fenomeni avvenuti nell'anno che siano straordinari rispetto al triennio precedente e che abbiano un impatto importante sul dato di produttività, relativi a:

- Lancio in produzione di nuove gamme prodotto completamente innovative
- Necessità eccezionali di formazione degli operatori.

#### Parametro di qualità per tutti:

Ogni anno l'obiettivo è definito come Media Mobile Aritmetica dei risultati consuntivi degli ultimi 3 anni. Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100.

All'indice di prestazione teorico 105 corrisponderà il valore migliore (più basso) degli ultimi 3 anni.

All'indice di prestazione teorico 80 corrisponderà il valore peggiore (più alto) degli ultimi 3 anni.

Per risultati intermedi rispetto agli obiettivi relativi a prestazioni teoriche 80 e 105, per determinare l'indice di prestazione si utilizzerà la diretta proporzionalità 80 - 100 e 100 - 105.

#### Parametro Puntualità P.U. Steelmec:

Ogni anno l'obiettivo è definito come Media Mobile Aritmetica dei risultati consuntivi degli ultimi 3 anni, incrementati di zero punti in valore assoluto per il 2018, 0.5 punti in valore assoluto per il 2019, 0.9 punti in valore assoluto per il 2020. Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100.

All'indice di prestazione teorico 105 corrisponderà un valore dell'obiettivo incrementato di 0.5 punti in valore assoluto.

All'indice di prestazione teorico 80 corrisponderà un valore dell'obiettivo decrementato di 2 punti in valore assoluto.

Per risultati intermedi rispetto agli obiettivi relativi a prestazioni teoriche 80 e 105, per determinare l'indice di prestazione si utilizzerà la diretta proporzionalità 80 - 100 e 100 - 105.

#### Fatturato procapite P.U. Hiteco:

Nel 2018 l'obiettivo è definito come valore migliore (più alto) fra:

- la media mobile aritmetica dei risultati conseguiti negli ultimi 3 anni
- valore consuntivo del 2017

Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100.

Nel 2019 e nel 2020 l'obiettivo è definito come Media Mobile Aritmetica dei risultati consuntivi degli ultimi 3 anni, incrementati del 3% per il 2019 e del 5% per il 2020. Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100.

All'indice di prestazione teorico 105 corrisponderà un valore dell'obiettivo incrementato del 2%.

All'indice di prestazione teorico 80 corrisponderà un valore dell'obiettivo decrementato del 8%.

Per risultati intermedi rispetto agli obiettivi relativi a prestazioni teoriche 80 e 105, per determinare l'indice di prestazione si utilizzerà la diretta proporzionalità 80 - 100 e 100 - 105.

#### Parametro EBIT-Fonderie:

Nel 2018, nel 2019 e nel 2020 l'obiettivo è definito come 0,5%. Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100.

All'indice di prestazione teorico 105 corrisponderà un valore pari al 1%.

All'indice di prestazione teorico 80 corrisponderà un valore pari a 0%.

Per risultati intermedi rispetto agli obiettivi relativi a prestazioni teoriche 80 e 105, per determinare l'indice di prestazione si utilizzerà la diretta proporzionalità 80 – 100 e 100 – 105.

**Fatturato procapite per tutti:**

Nel 2018, nel 2019 e nel 2020 l'obiettivo è definito come valore consuntivo dell'anno precedente incrementato del 4%. Il valore così determinato corrisponderà all'indice di prestazione teorico 100. All'indice di prestazione teorico 105 corrisponderà un valore dell'obiettivo incrementato del 1%. All'indice di prestazione teorico 80 corrisponderà un valore dell'obiettivo decrementato del 3,5%. Per risultati intermedi rispetto agli obiettivi relativi a prestazioni teoriche 80 e 105, per determinare l'indice di prestazione si utilizzerà la diretta proporzionalità 80 – 100 e 100 – 105.

**Premio di Risultato 2017:**

Per il solo annuo 2017 il valore lordo massimo raggiungibile è:

- o Ute Legno (Rimini, Villa Verucchio Mare, Villa Verucchio Monte, Thiene e Sinalunga), P.U. Steelmec, P.U. Hiteco, Altre Funzioni (staff centrali di gruppo e divisione macchine): € 1.700
- o Fonderie: € 340

Tale importo sarà corrisposto a condizione che il fatturato di gruppo procapite (meno CMS ed Elmag) sia l'1% superiore al fatturato di gruppo procapite 2016.

**MECCANISMO DI FUNZIONAMENTO:**

Per ogni obiettivo è stato fissato un valore target equivalente a 100.

Tale obiettivo potrà inoltre avere un valore minimo e massimo, ognuno dei quali corrispondente ad un Indice di Prestazione così come riportato nell'esempio sotto. Se il risultato conseguito è inferiore al target minimo del singolo obiettivo, l'Indice di Prestazione effettivo sarà pari a 0; al contrario, se il risultato conseguito sarà superiore al target massimo, l'Indice di Prestazione effettivo sarà pari al valore massimo riportato.

Ogni obiettivo ha un peso e a fine anno sarà possibile determinare, in funzione del risultato del Parametro e, quindi, dell'Indice di Prestazione effettivo, l'ammontare da pagare per quel parametro.

**IMPORTI:**

Il valore lordo annuale corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo 100 è:

anno 2018	€ 2.000
anno 2019	€ 2.050
anno 2020	€ 2.100

**ESEMPIO ANNO 2016 (UTE Villa Verucchio Mare) con valore base 2020**

	Parametri	Peso	Indice di Prestazione Teorico	Obiettivo	Consuntivo	Risultato del parametro	Indice di Prestazione Effettivo	Importo Erogato
1	Produttività: ore standard/ore disponibili dirette (%)	60%	105	91,875% 105%*	91,1%	104,14	104,14	1.312,16
			100	87,5% 100%				
			80	83,125% 95%*				
2	Qualità: incidenza costo garanzia su costo del prodotto (%)	20%	105	-2,565 105%*	-1,4	192,85*	105	441
			100	-2,7 100%				
			80	-3,0 90%*				

3	Fatturato di Gruppo procapite (€/procapite)	20%	105	223.672	105%*	226.962	106,54	105	441
			100	213.021	100%				
			80	191.719	90%*				
		100%					Totale Premio di Risultato		2.194,16

(\* ) Le "forchette" 105, 95 e 90 sono puramente indicative; si rimanda al paragrafo Obiettivi per le reali "forchette"

Il risultato di 1.312,16 è ottenuto:  $= \frac{2.100 \times 60 \times 104,14}{10.000}$

Il risultato di 441 è ottenuto:  $= \frac{2.100 \times 20 \times 105}{10.000}$

Il risultato di 441 è ottenuto:  $= \frac{2.100 \times 20 \times 105}{10.000}$

Per l'anno 2018 il valore 100 corrisponde al valore massimo raggiungibile.

#### MODALITA' DI VERIFICA DEI PARAMETRI:

Si conviene che l'Azienda e le RSU si incontreranno trimestralmente per la verifica dell'andamento dei parametri oggetto del premio identificando al contempo eventuali azioni correttive al fine di consentirne il raggiungimento a fine anno.

In particolare, per quanto riguarda il parametro di produttività nelle Ute interessate, potranno essere organizzati, su richiesta, incontri specifici di formazione sulle regole e modalità di funzionamento dello stesso.

Avranno diritto al Premio tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, non in periodo di prova e non in aspettativa non retribuita, in forza alla data del 31 Dicembre dell'anno di competenza del premio di risultato purché assunti precedentemente a quella data. Per il lavoratore assunto nel corso dell'anno l'ammontare del premio sarà riproporzionato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio effettuati al 31 dicembre dell'anno di competenza. A tal fine si intendono mesi interi le frazioni di mese lavorate per più di 15 giorni. Per i dipendenti eventualmente a regime di part-time l'erogazione del premio sarà proporzionale all'orario contrattualmente previsto, fatte salve le regole precedenti.

I contratti di somministrazioni, ai fini del seguente premio, riceveranno lo stesso trattamento economico previsto per tutti gli altri lavoratori assunti a tempo indeterminato.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro in corso d'anno per pensionamento, si applicherà l'ammontare del premio dell'anno in corso, riproporzionato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di cessazione.

In caso di crisi aziendale che determini perdite economiche e/o ricorso ad ammortizzatori sociali straordinari, le Parti si incontreranno per valutare le necessarie modalità di gestione.

Si concorda che una somma lorda di € 500 dell'ammontare del premio conseguito nell'anno, potrà essere trasformata, su richiesta del lavoratore, in "welfare aziendale" e quindi non soggetta all'imposta sostitutiva in quanto rispondente ai requisiti previsti dal comma 184 della legge 208 del 2015 (legge stabilità 2016) così come modificata dal comma 160 della legge n.232 del 11 dicembre 2016 (legge stabilità 2017) e comma 161 della legge n.232 del 11 dicembre 2016 (legge stabilità 2017). Le modalità e le prestazioni del welfare aziendale verranno definite tra le Parti entro il mese di dicembre 2017 e rese note ai lavoratori.

Le somme erogate a titolo di premio di risultato si intendono comprensive di tutte le quote e/o incidenze derivanti da obblighi e/o istituti di legge o contrattuali.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 commi 1 e 2 del Decreto interministeriale del 25 Marzo 2016, che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei parametri del premio di risultato e l'individuazione dei valori incrementali, le Parti concordano che l'aumento di parametro, in base al quale si raggiungono i requisiti utili per accedere alle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1 commi 182, 189 e 190 della L.208/2015, e all'art.1 commi 160, 161 e 162 della L.232/2016, si raggiungerà all'incremento di almeno 1 dei parametri sopra descritti.

Le parti si danno atto che il premio di risultato così determinato risponde ai requisiti richiesti ai sensi dell'art. 1 commi 182 ss. L.208/2015, dell'art. 1 commi 160, 161 e 162 della L.232/2016, ed al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 in materia di de tassabilità.

### ORARIO DI LAVORO

Entro il mese di aprile di ogni anno la Direzione Aziendale e la R.S.U. definiranno il calendario delle ferie collettive e orario di lavoro.

Per gli stabilimenti di Rimini, Villa Verucchio Mare e Villa Verucchio Monte, si concorda di effettuare, per i reparti produttivi e per il periodo estivo, un orario unico a 32,5 ore settimanali articolate dal lunedì al venerdì per 6,5 ore giornaliere e per la durata di 7 settimane.

Eventuali variazioni o esigenze ad oggi non prevedibili devono essere oggetto di accordo con le RSU.

Per lo stabilimento di Thiene, potrà essere previsto l'anticipo, al massimo di un'ora, dell'inizio dell'orario di lavoro e fino ad un massimo di 7 settimane, a condizione che riguardi la contemporaneità di tutti i lavoratori dei reparti produttivi (diretti e indiretti).

### BANCA ORE

Per il presente istituto si fa riferimento al vigente CCNL .

### FESTIVITA' CADENTI DI DOMENICA

Le festività annuali cadenti di domenica saranno trasformate in gruppi di 8 (otto) ore di permessi retribuiti di carattere individuale da godersi entro il 30 aprile dell'anno seguente di competenza.

Alla suddetta data a coloro che non hanno usufruito in tutto o in parte di tali permessi, il residuo sarà retribuito unitamente alla retribuzione dello stesso mese di Aprile.

Previo accordo tra le parti, il godimento dei permessi di cui sopra potrà avvenire anche in forma collettiva.

### FONDERIE

#### **INCENTIVO FONDERIA TERZO TURNO RIMINI**

In relazione alla specifica attività fusoria degli stabilimenti di fonderia, le parti concordano che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in caso di ricorso alla fusione con tre turni ai lavoratori interessati sarà riconosciuta l'indennità giornaliera lorda T4, prevista con accordo del 13 aprile 2000, così rivista:

1 e 2 Turno: euro 2,89 giornalieri lordi

3 Turno: euro 4,34 giornalieri lordi

Tale indennità, proprio perché legata all'attività fusoria, non potrà essere estesa ad altri stabilimenti.

### INCENTIVO AL CICLO CONTINUO FONDERIA

In caso di attività produttiva a ciclo continuo presso la Fonderia di Rimini verrà erogato l'incentivo a ciclo continuo di cui all'accordo 29 agosto 1995 e secondo gli importi previsti nell'Accordo Integrativo Aziendale 2006-2009:

1 e 2 Turno: euro 7,70 giornalieri lordi

3 Turno: euro 12,20 giornalieri lordi

L'attività produttiva a ciclo continuo prevede il funzionamento di almeno uno dei due impianti fusori nell'arco delle 24 ore, senza interruzione. In presenza di ciclo continuo e nel caso in cui il terzo turno termini in giornata non interessata al ciclo continuo l'indennità prevista viene comunque riconosciuta. Nel caso in cui il ciclo continuo sia effettuato su uno solo dei due impianti l'incentivo sarà riconosciuto anche agli addetti all'altro impianto.

Il suddetto incentivo sarà, altresì, riconosciuto anche agli addetti ai reparti anime e modelleria non direttamente interessati al lavoro a turni.

### ORARIO FONDERIA VILLA VERUCCHIO

Per lo stabilimento fusorio di Villa Verucchio, si prevede, nel periodo estivo, l'anticipo di 1 ora e 30 dell'inizio dell'orario di lavoro e per un periodo di 7 settimane per il personale che presta la propria attività lavorativa sul turno giornaliero (7,30 – 16,30 o 7,00 – 16,00). Tale periodo sarà concordato con le rsu in funzione del calendario di chiusura collettiva dell'anno.

Quanto sopra non si applica in caso di lavoro sui turni e non riguarda il personale di manutenzione a cui sarà richiesto un inizio anticipato per poter assolvere alle esigenze tecnico produttive.

### RELAZIONI SINDACALI: PROCEDURE DI CONFRONTO

Le parti ritengono di fondamentale importanza lo sviluppo ed il costante miglioramento delle relazioni industriali tese ad ampliare i momenti di dialogo e ridurre le occasioni di conflitto.

1) Con il presente accordo le parti si impegnano ad iniziare il confronto sui futuri integrativi di gruppo entro e non oltre 20 giorni dalla presentazione della piattaforma una volta approvata dai lavoratori, che di norma potrà avvenire due mesi prima della scadenza dell'accordo vigente.

Per un periodo di tre mesi a partire dall'inizio del confronto, le parti non attiveranno iniziative unilaterali sulle materie oggetto della piattaforma.

2) In funzione di relazioni industriali improntate sulla pari dignità e sulla ricerca di una condivisione degli obiettivi, al fine di evitare occasioni di conflitto, le parti si impegnano ad un confronto preventivo escludendo su ogni materia aziendale azioni unilaterali. Pertanto, ogni qualvolta dovesse manifestarsi un contenzioso, le parti si incontreranno entro 6 giorni lavorativi dalla richiesta d'incontro di una delle parti per ricercare una soluzione condivisa, concordando e pianificando gli eventuali ulteriori incontri qualora ve ne fosse la necessità.

Al termine della suddetta procedura a fronte di un mancato accordo le parti saranno libere di agire in piena autonomia.

### ULTRATTIVITA'

Le parti firmatarie convengono che il presente accordo abbia effetto dalla data di approvazione da parte dei lavoratori (vedi allegato 2) e non potrà essere rinnovato prima del 31/12/2020. In ogni



Allegato 1

SITUAZIONE DEL GRUPPO E POLITICA INDUSTRIALE

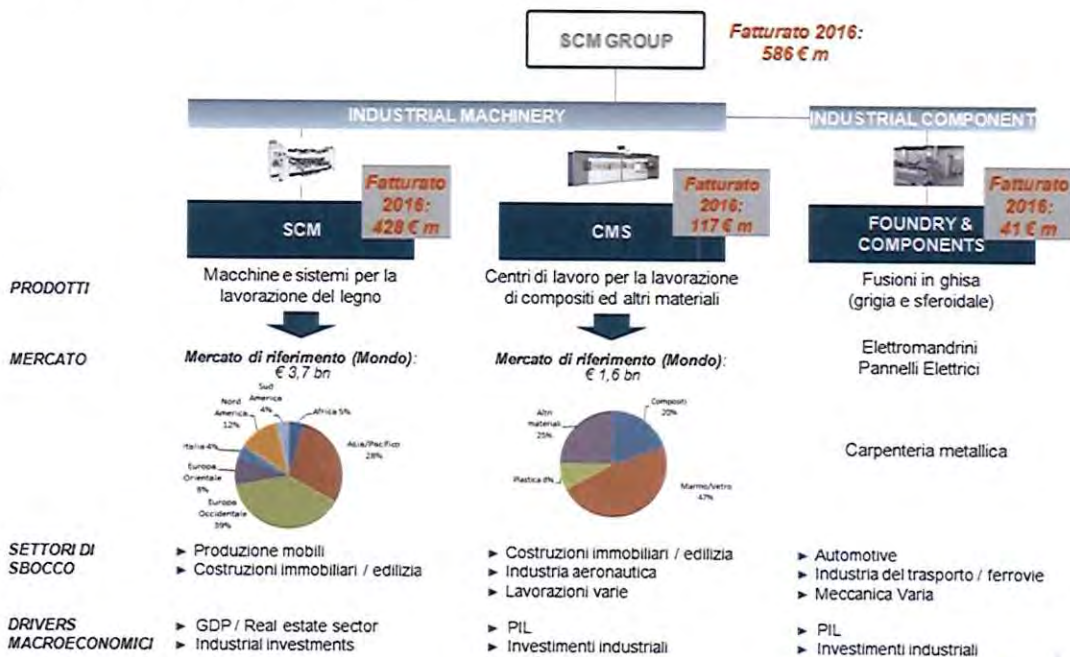
1. GRUPPO SCM

Il Gruppo SCM è oggi leader mondiale nelle tecnologie per la lavorazione di una vasta gamma di materiali: il legno, che rappresenta il "core business storico" dell'azienda, la plastica, il vetro, la pietra, il metallo e i materiali compositi. Le società del Gruppo sono presenti, in tutto il mondo, come partner affidabile di affermate industrie che operano in vari settori merceologici: dall'industria del mobile all'edilizia, dall'automotive all'aerospaziale, dalla nautica alla lavorazione delle materie plastiche.

SCM Group è pertanto organizzato in tre ambiti:

- Legno (SCM)
- Componentistica Industriale (Steeltec, Hiteco, ES e Fonderie)
- Materiali compositi, plastica, pietra, vetro, metallo (CMS)

Il Gruppo è presente nei 5 continenti; Impiega oggi 3.300 risorse di cui circa 700 all'estero dove viene generato il 90 % del proprio volume d'affari.



2. LEGNO (SCM)

Da 65 anni esprime una forte leadership nelle macchine, negli impianti e nei servizi per l'industria del legno

DALLE ORIGINI FINO AD OGGI

La Storia di SCM nasce quando Nicola Gemmani e Lanfranco Aureli, esperti di fonderie e lavorazioni meccaniche, iniziano una collaborazione che nel 1952 vede nascere la loro prima macchina per la lavorazione del legno, progettata dall'ingegner Giuseppe Gemmani, figlio di Nicola. In breve tempo nascono la B2, la B3 e "L'invincibile B4" - la più celebre -, capace di quattro lavorazioni: pialla filo, pialla spessore, sega



a disco, bucatrice. In breve tempo, con il marchio L'Invincibile, SCM si presenta con una gamma completa di macchine classiche che le permette di conquistare tutti i mercati, raggiungendo la leadership nel mondo.

Da subito SCM imposta un sistema di produzione di serie allora innovativo, utilizzando componenti e gruppi comuni a più modelli e mettendo le basi del concetto di modularizzazione. Dagli anni '60 ai fondatori si affiancano prima Adriano e poi Alfredo, figli di Lanfranco Aureli, che insieme a Giuseppe Gemmani guideranno e faranno grande l'azienda.

Dal 1976, SCM sviluppa i primi centri di lavoro per massello e sistemi per il serramento; dalla metà degli anni '80 inizia una serie di acquisizioni che confermeranno la leadership di Scm a livello internazionale. Nel 1984 viene decisa l'integrazione nel gruppo di Mahros, nel 1985 viene acquisita Minimax, leader nella produzione per le macchine destinate all'hobbistica di alto livello.

Tra il 1986 e il 1987 si perfezionano tre acquisizioni destinate a lasciare il segno nel mercato: la prima, nel 1986, è quella di Gabbiani, leader nelle sezionatrici, quindi nell'87 entrano nell'orbita del gruppo Dmc, specialista ad altissimo livello nel processo delle levigatura e Morbidelli, con cui Scm entra nel settore delle macchine ed impianti per il processo di lavorazione del pannello. Nel 1992 altre due acquisizioni importanti: Routech, con cui SCM sviluppa le tecnologie per il processo di lavorazione di elementi in legno per l'edilizia, e Stefani, specialista della bordatura.

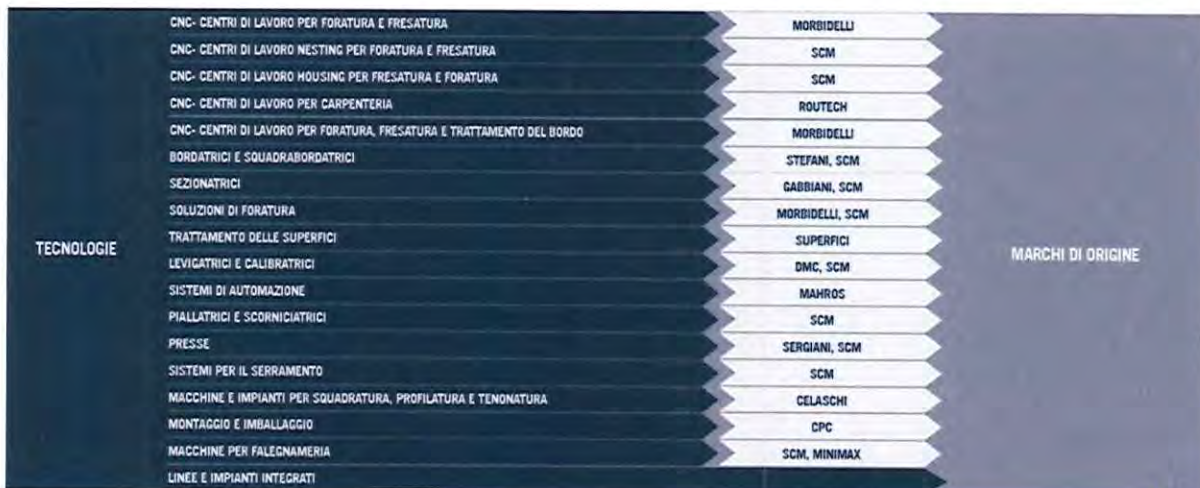
Negli anni successivi, grazie ad ulteriori acquisizioni e sviluppi (2004 Superfici, 2006 Cpc e Sergiani, 2007 Celaschi) il gruppo raggiunge un'ampiezza e profondità di gamma unici nel settore, mantenendo per ciascuna tecnologia competenze e marchi specialistici.

Oggi il GRUPPO SCM conta nel settore Legno circa 2.200 risorse, di cui più di 700 all'estero.

Nel settore Componentistica industriale il GRUPPO SCM impiega 450 risorse di cui 100 all'estero.

SCM, Group SPA è l'azienda di riferimento in Italia nelle tecnologie per la lavorazione del legno e in buona parte della componentistica.

Scm è il player mondiale con la più estesa e profonda gamma di macchine per la lavorazione del legno. Macchine e impianti SCM garantiscono soluzioni a tutte le fasi del ciclo produttivo: dal mobile, sia nell'arredo domestico che nell'ufficio e nel contract, al mondo dell'architettura strutturale sia per travi e pareti, che per le finiture, dai serramenti ai pavimenti alle scale, fino a settori particolari e più di nicchia.



SCM opera oggi principalmente attraverso la **Divisione Macchine** e la **Direzione Industriale**.

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page.*

## DIVISIONE MACCHINE

Oltre agli specialisti tecnico/commerciali e di prodotto, che supportano le vendite in tutto il mondo, organizzati per tecnologia, la Divisione macchine presidia tutti i mercati del Gruppo, attraverso un'organizzazione per aree geografiche che servono circa 17.000 clienti in forma diretta o attraverso 16 filiali; al loro interno operano i nostri commerciali e tecnici presenti in tutto il mondo insieme alla più capillare rete distributiva del settore.



## DIVISIONE INDUSTRIALE

Scm ha sempre avuto una forte vocazione industriale nel proprio DNA. I processi industriali sono organizzati secondo i più avanzati principi di lean management e operational excellence. L'obiettivo è offrire ai nostri clienti le best-in-class performance per qualità e rapidità.

Oggi la direzione Industriale è organizzata in 9 Unità Tecnologiche (UTE), prevalentemente concentrate in Italia nei due poli di Rimini e Thiene, che presidiano le diverse tecnologie e al cui interno operano:

- gli specialisti dello sviluppo prodotto (uffici tecnici)
- le risorse produttive dirette ed indirette
- i tecnici di assistenza che supportano installazioni e interventi presso i clienti

In particolare il presidio delle tecnologie da parte delle UTE è così strutturato:

**UTE RIMINI** - centri di lavoro, soluzioni di foratura, piallatrici e scorniciatrici, sistemi per il serramento

UTE VILLA VERUCCHIO "MARE" -levigatrici e calibratrici, sezionatrici, presse, sistemi di automazione, montaggio e imballaggio

UTE VILLA VERUCCHIO "MONTE" - macchine per falegnameria, piallatrici e scorniciatrici, soluzioni di foratura, levigatrici e calibratrici, bordatrici

UTE THIENE - bordatrici e squadrabordatrici, centri di lavoro, sistemi di automazione

UTE SINALUNGA - centri di lavoro per carpenteria

UTE VIGOLZONE - macchine e impianti per squadratura, profilatura e tenonatura

UTE MONZA - trattamento delle superfici

UTE RSM - macchine per falegnameria, bordatrici

UTE BRASILE (Sao Bento) - sezionatrici, levigatrici e calibratrici, bordatrici, centri di lavoro

### 3. COMPONENTISTICA INDUSTRIALE

La componentistica industriale a supporto dei processi produttivi delle macchine industriali per la lavorazione del legno e di altri materiali è oggi, per il Gruppo SCM, composta da **tre Profit Unit (PU)**, prevalentemente focalizzate a servire le Unità Tecnologiche e produttive del gruppo, ma che sviluppano inoltre attività per clienti terzi:

- Lavorazioni meccaniche , carpenteria e verniciatura ( **Steelmec** )
- Elettromandrini ( **Hiteco** )
- Quadri elettrici ( **ES** )

A queste si aggiunge l'attività fusoria per ghisa grigia sferoidale di medio e grande tonnellaggio, che fa capo alla società **SCM Fonderie s.r.l.** con due siti produttivi a Rimini e Villa Verucchio, il cui volume di fatturato è rivolto quasi completamente all'esterno del Gruppo.

### 4. CONTESTO MERCATO E PROSPETTIVE

L'industria del legno, settore storico del Gruppo SCM, ha risentito negli anni 2008-2013 della contrazione più forte dal dopoguerra, legata naturalmente alla più generale crisi economica mondiale.

A partire dal 2015 si sono registrati segnali di ripresa, che progressivamente stanno riportando fiducia e dati di consolidamento nell'anno in corso e per il 2018.

#### Trend Mercato del Mobile e Housing

#### Reference Market Housing - Furniture



Source: ISTAT, Furniture demand (exports + CRG sales), ISTAT GDP and new housing orders

+3,8%  
World GDP  
2015-2018

+10,7%  
Consolidated net sales  
CAGR 2016-2018

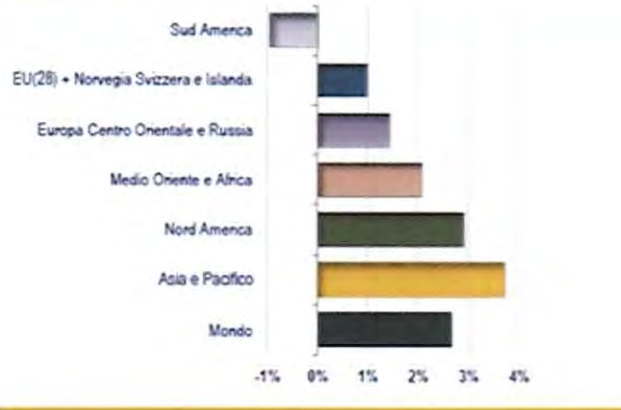
+2,9%  
Furniture  
2016-2018

+2,9%  
Housing  
2016-2018

Infatti nel 2017 il mercato mondiale del mobile sta registrando complessivamente un andamento positivo.

**Grafico 1. Il mercato mondiale del mobile nel 2017.**

Variazioni % a prezzi costanti.

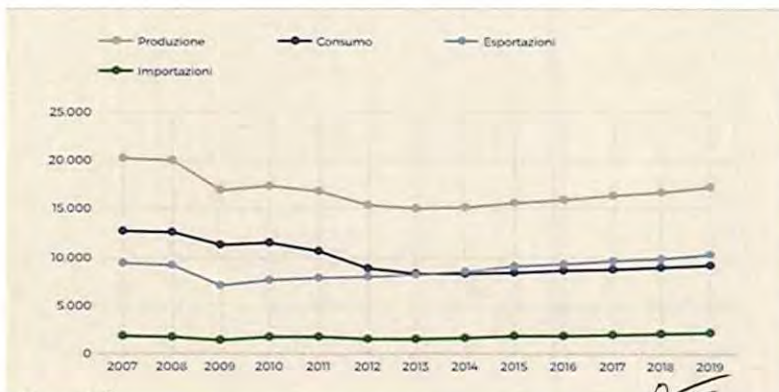
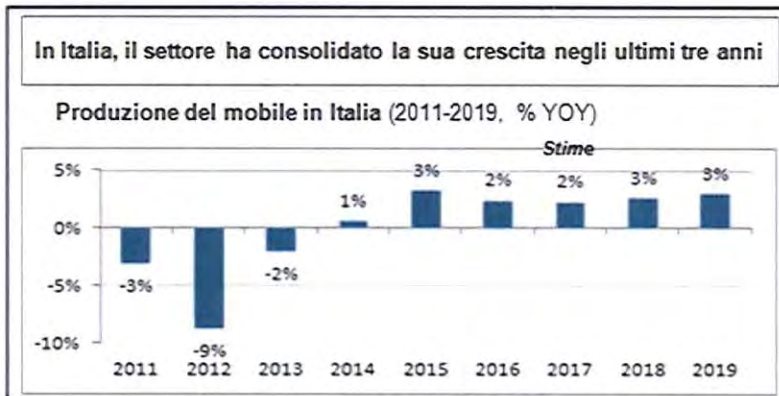


*Blot*

*SB*

Le prospettive per il prossimo anno sembrano confermare questo trend: nel 2018 l'economia italiana crescerà a un ritmo intorno all'1,3%. Motore della crescita sarà la domanda interna mentre il saldo con l'estero resterà sostanzialmente stabile. La spesa delle famiglie continuerà ad aumentare a tassi superiori all'1%. Per il settore del mobile è prevista una nuova crescita del mercato interno sostenuta, oltre che dagli elementi sopra menzionati, anche dall'andamento del mercato del lavoro, dalla ripresa del mercato immobiliare e da esigenze di sostituzione non più rinviabili.

Tale scenario si auspica possa continuare anche per il 2019.



*St*

*Stefano*

*hl*

*20*

## 5. POLITICA INDUSTRIALE (Legno SCM, Componentistica Industriale)

Sin dalle origini SCM aveva impostato un sistema di produzione di serie allora innovativo, utilizzando componenti e gruppi comuni a più modelli e mettendo le basi del concetto di modularizzazione. Il progetto di **trasformazione Lean** dal 2011 sta coinvolgendo tutte le **9 Unità Tecnologiche** che presidiano le tecnologie per la lavorazione del Legno ed ha determinato un ulteriore salto culturale ed operativo nei processi di realizzazione dei prodotti di SCM Group. Il successo del progetto è la pervasività della trasformazione: basandosi su un approccio olistico, sono stati rivisti tutti i principali processi industriali a 360° in ottica di lean management, ovvero i processi di Progettazione, Produzione e Supply Chain. Lo scopo del progetto è il costante miglioramento della **Qualità** e del **Livello di Servizio** e la costante riduzione dei **Costi** delle inefficienze.

Nell'ambito della progettazione, è stato rivisto il processo di sviluppo prodotto in ottica Stage&Gate, con un approccio organico di simultaneous engineering ("sviluppo simultaneo") che coinvolga, sin dalle prime fasi dello sviluppo, tutte le funzioni aziendali che avranno poi un ruolo nel servizio al cliente (Product Marketing e Business Unit, Uffici Tecnici, Industrializzazione, Produzione, Service, Logistica). Il nuovo processo di sviluppo prodotto in SCM è organizzato in 5 GATE: GATE 1 - validazione delle specifiche prodotto; GATE 2 - validazione progettazione prototipo; GATE 3 - test e validazione interni del prototipo; GATE 4 - validazione pre-serie; GATE 5 - chiusura del progetto. L'obiettivo è, da un lato, portare la "voce del cliente" all'interno del processo di sviluppo prodotto e in particolare nella fase di scrittura delle specifiche prodotto e, dall'altro, evitare di scoprire solo a valle del processo di sviluppo la non corrispondenza alle specifiche stesse. Si punta, inoltre, ad un'architettura modulare di prodotto, al *Design for Assembly* (Progettazione per assemblaggio) e al *Design for Service* (Progettazione per Service): oltre che alle performance funzionali del prodotto, nella fase di progettazione è fondamentale pensare già alla producibilità, alla facilità di installazione e di manutenzione. Sono state eliminate le sovrapposizioni di soluzioni tecniche, razionalizzandole a parità di prestazione. È stato sviluppato il concetto di piattaforma prodotto, mediante una gestione matriciale delle grandezze e delle funzionalità che lo caratterizzano.

L'infrastruttura produttiva è stata completamente ri-disegnata. L'implementazione della Lean Production ha portato la produzione delle Unità Tecnologiche, storicamente organizzata quasi completamente in isole produttive, ad essere organizzata in linee di produzione "lean" (70% della produzione circa) oppure in piazzole di produzione "lean" (30% della produzione circa). Sono **4 i principi fondanti** alla base dell'organizzazione lean della produzione nelle Unità Tecnologiche:

1. **Valore aggiunto** – è fondamentale aumentare il "valore aggiunto" nelle attività produttive attraverso la riduzione costante degli sprechi (movimenti, trasporto, tempo per riparazioni/errori, tempi di attesa, scorte, spazi, sovrapproduzione)
2. **Cadenza** – i reparti produttivi devono essere "in ritmo" con il mercato e la cadenza rappresenta il ritmo dei processi produttivi necessario per soddisfare le previsioni dei volumi richiesti dal mercato
3. **Sincronizzazione** – la sincronizzazione garantisce che i flussi dei materiali e i vari sotto-reparti produttivi siano allineati alla cadenza
4. **Zero-difetti** - ogni attività deve essere svolta in modo tale da non consegnare difetti alla postazione successiva e quindi al cliente finale.

I 4 principi sono alla base dell'organizzazione sia delle linee di produzione "lean" che delle piazzole di produzione "lean". La scelta fra organizzare la produzione in linee o in piazzole "lean" è basata su 3 criteri principali riferiti alle caratteristiche del prodotto da produrre: a. similitudine del contenuto di lavoro; b. stabilità dei volumi; c. consistenza dei volumi.

Fondamentale per la sostenibilità dell'implementazione dei 4 principi è l'implementazione e il monitoraggio di un **sistema di indicatori** (produttività, puntualità, etc) che siano mutuamente esclusivi (cioè che non si sovrappongono) e collettivamente esaustivi e consistenti nel rappresentare le performance dei reparti produttivi in termini di Qualità, Livello di servizio, Costi delle inefficienze. E' istituzionalizzato un sistema di indicatori comune per le 9 Unità Tecnologiche.

Il mercato delle macchine per la lavorazione del legno negli ultimi anni è stato caratterizzato da due fenomeni chiave: l'alta volatilità degli ordini e uno spostamento del mix fuori dello storico mercato di riferimento, cioè l'Europa Occidentale. Queste caratteristiche della domanda hanno imposto una risposta in termini di riduzione dei lead time e di aumento della **flessibilità produttiva**. La riduzione dei lead time e la flessibilità produttiva (sia in termini di mix che di volume) sono requisiti necessari per la sostenibilità del vantaggio competitivo di SCM nel medio termine nel settore delle macchine per la lavorazione del legno.

La standardizzazione delle logiche di funzionamento delle linee produttive fra le diverse Unità Tecnologiche permette a queste ultime di accogliere un model mix ampio e variabile nel tempo, senza compromettere l'efficienza della produzione. Questa caratteristica è prima di tutto sfruttata all'interno dello stesso sito, gestendo i *prodotti di scambio tra Linee* per rispondere alla variazione di model mix: lo stesso prodotto può essere assemblato su più linee produttive dello stesso stabilimento. Con l'obiettivo di garantire un livello di servizio best-in-class al cliente finale, è stato introdotto anche il concetto di *prodotto di scambio tra diversi Stabilimenti*: alcuni prodotti ad alta variabilità possono essere assemblati su più linee produttive di due diversi stabilimenti.

Per quanto riguarda la **Componentistica Industriale**, il focus e la mission principali di Steelmec ed ES è l'adeguato trade-off fra il livello di servizio al Gruppo (puntualità e lead time di fornitura verso le Unità Tecnologiche) e la competitività dei costi dei componenti che producono. In tale ottica sia Steelmec ed ES hanno come priorità le logiche di flessibilità produttiva per adeguare costantemente la capacità produttiva ai volumi richiesti dalle Unità Tecnologiche al fine di garantire sempre un appropriato livello di servizio, in termini di rapidità.

Hiteco ha visto crescere in modo importante i propri volumi totali (sia verso Unità Tecnologiche che verso Clienti Esterni) con un'importante crescita della % dei volumi da Clienti esterni. E' fondamentale quindi avviare un progetto di trasformazione lean e strutturazione dei processi industriali e prima di tutto produttivi. Tale progetto partirà nel biennio 2018-2019 in modo importante.

Dal 2010 ci sono stati ogni anno importanti **investimenti nelle attività di Ricerca e Sviluppo** e di attività di Progettazione, sia nel settore macchine e sistemi per lavorazione del legno (Unità Tecnologiche) che in quello degli elettromandrini (Hiteco). I costi di Ricerca e Sviluppo e attività di progettazione sono stati circa il 6% del fatturato con crescita anche del 20% in ore uomo di Ricerca e Sviluppo in alcune Unità Tecnologiche.

Le iniziative di sviluppo nuovi prodotti pianificate per il triennio 2017-2018-2019 sono circa 80 sul perimetro macchine per la lavorazione del legno e componentistica industriale (in particolare elettromandrini Hiteco). Tali iniziative coinvolgeranno tutte le tecnologie della lavorazione del legno e punteranno a 2 obiettivi: a. introduzione di nuovi modelli per aumentare copertura di gamma; b. introduzione di nuove prestazioni e funzionalità sui modelli esistenti. Lo sviluppo Software rappresenta una priorità all'interno del programma di sviluppo prodotto, al fine di poter utilizzare gli strumenti di interfaccia e programmazione come primario driver di vendita. In tale ambito sono stati lanciati 2 progetti strategici. E' stato avviato il progetto di creazione di una nuova interfaccia di Gruppo con funzionalità aggiuntive e "standardizzate" per le varie tecnologie del gruppo. E' inoltre in fase di sviluppo il progetto di Internet of Things che consentirà ai clienti

del gruppo di utilizzare sempre di più la connettività e il data mining delle tecnologie SCM in ottica di un migliore servizio di assistenza e di miglioramento continuo delle performance delle macchine. La prima tecnologia che sarà interessata dal progetto di Internet of Things è quella dei centri di lavoro (su cui sono già attivi test presso clienti).

Nel 2016 è stato avviato un importantissimo progetto di **cambiamento dei principali Sistemi Informativi** con lo scopo di "re-ingegnerizzare" i processi chiave di ciclo attivo, ciclo passivo e operations, portandoli su un unico nuovo ERP aziendale. L'ERP aziendale scelto è Microsoft AX che in fase di analisi è stato valutato, fra i prodotti esistenti, il migliore in ottica di solidità, adattabilità ai processi SCM e funzionalità aggiuntive rispetto ai sistemi attuali di SCM. Il progetto del nuovo ERP aziendale "toccherà" tutte le aree aziendali ed in particolare gli stabilimenti produttivi (Unità Tecnologiche e Componentistica Industriale - Hiteco, ES, Steelemc) nel triennio 2017-2019. Al momento il nuovo sistema è stato implementato nell'unità tecnologica di Villa Verucchio Monte e la prossima implementazione riguarderà l'Unità Tecnologica di Rimini. Il progetto rappresenta un notevole investimento sia in risorse esterne che in impiego di quelle interne e consentirà di gettare le basi per ottenere un ulteriore ed importante miglioramento delle prestazioni di tutti i processi aziendali. In particolare per i processi produttivi di montaggio e collaudo delle macchine rappresenta la base per innestare, successivamente, le logiche di digitalizzazione delle informazioni in ottica di Industry 4.0.

Rimini, 8 Novembre 2017

**Azienda**

**Confindustria**

**Fim, Fiom, Uilm**

**RSU**

23

The image contains numerous handwritten signatures in blue and black ink, organized into several groups. The groups are labeled with the following text: 'Azienda', 'Confindustria', 'Fim, Fiom, Uilm', and 'RSU'. There are also several individual signatures and some illegible text scattered throughout the page, including the number '23' at the bottom center.



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

**Contratto Integrativo SCM GROUP 2017 - 2020**  
 Stabilimenti: Rimini, Villa Verucchio Mare, Villa Verucchio Monte, Steelmec, Hiteco, Fonderie, Thiene, Sinalunga

**Referendum sulla Piattaforma per il rinnovo del Contratto Aziendale SCM Group**  
 18-19 Maggio 2017

AZIENDA	DIPENDENTI	PRESENTI/ AVENTI DIRITTO	VOTANTI	% VOTANTI SU PRESENTI/ AVENTI DIRITTO	SI	%	NO	%	BIANCHE	%	NULLE	%
SOM FONDERIA VILLA VERUCCHIO	56	49	32	65,31	32	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
SOM FONDERIA RIMINI	114	114	105	92,11	86	81,98	15	14,30	2	1,90	2	1,90
SOM RIMINI	463	430	291	67,67	284	97,59	7	2,41	0	0,00	0	0,00
SOM VILLA VERUCCHIO MARE	351	336	211	62,80	203	96,21	6	2,84	0	0,00	2	0,95
SOM VILLA VERUCCHIO MONTE	141	134	117	87,31	105	89,74	11	9,40	1	0,85	0	0,00
SOM STEELMEC - HITECO	211	194	106	54,64	97	91,51	9	8,49	0	0,00	0	0,00
THIENE	312	312	157	50,32	80	50,96	71	45,22	4	2,55	2	1,27
CTC SINALUNGA	45	45	27	60,00	26	96,30	0	0,00	0	0,00	1	3,70
<b>Totale</b>	<b>1.693</b>	<b>1.614</b>	<b>1.046</b>	<b>64,81</b>	<b>913</b>	<b>87,28</b>	<b>119</b>	<b>11,38</b>	<b>7</b>	<b>0,67</b>	<b>7</b>	<b>0,67</b>

**Consultazione referendaria sull'ipotesi di accordo del Contratto Aziendale SCM Group**  
 16-17 Ottobre 2017

AZIENDA	DIPENDENTI	PRESENTI/ AVENTI DIRITTO	VOTANTI	% VOTANTI SU PRESENTI / AVENTI DIRITTO	SI	%	NO	%	BIANCHE	%	NULLE	%
SOM FONDERIA VILLA VERUCCHIO	54	51	51	100,00	42	80,39	8	15,40	0	0,00	1	1,96
SOM FONDERIA RIMINI	107	107	65	60,75	57	83,73	6	8,81	2	3,08	0	0,00
SOM RIMINI	478	478	318	66,53	269	84,96	47	14,83	1	1,00	0	0,00
SOM VILLA VERUCCHIO MARE	379	379	255	67,28	210	82,35	44	17,25	1	0,39	0	0,00
SOM VILLA VERUCCHIO MONTE	169	169	139	82,25	135	97,12	4	2,88	0	0,00	0	0,00
SOM STEELMEC - HITECO	210	210	96	45,71	78	81,25	17	17,71	0	0,00	1	1,04
THIENE	317	317	250	78,86	170	68,00	77	30,90	1	0,40	2	0,80
CTC SINALUNGA	49	47	38	80,85	37	97,37	0	0,00	1	2,63	0	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.763</b>	<b>1.758</b>	<b>1.212</b>	<b>68,94</b>	<b>998</b>	<b>82,41</b>	<b>203</b>	<b>16,76</b>	<b>6</b>	<b>0,50</b>	<b>4</b>	<b>0,33</b>

*Handwritten notes:* Boba - Boba

*Handwritten signature:* Ruffi

*Handwritten signature:* [Signature]

*Handwritten signature:* [Signature]

*Handwritten signature:* [Signature]

*Handwritten signature:* [Signature]

*Large handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including names like SB, AL, FW, and others.*