

- inquadramenti professionali e loro dinamiche, anche attraverso la definizione di specifici mansionari di sito;
- sicurezza dell'ambiente di lavoro, salute e prevenzione, sicurezza dei prodotti;
- definizione degli obiettivi di sito e gestione del premio per obiettivi definito a livello di coordinamento;
- appalti e terziarizzazione.

Dopo l'approvazione del bilancio, Mignini&Petrini SpA ed il coordinamento effettueranno, ogni anno, l'incontro informativo previsto dal CCNL con particolare riferimento all'andamento dell'anno precedente ed alle previsioni per l'anno in corso, anche in relazione all'andamento dei mercati nazionale ed esteri; al fine della migliore organizzazione di tale incontro, l'azienda fornirà i necessari dati almeno una settimana prima della data prevista per l'incontro.

2) PROFESSIONALITA'

Le parti concordano sulla necessità di riconoscere e valorizzare le risorse umane quale fattore decisivo per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza delle diverse attività aziendali.

Tenuto conto delle sempre crescenti necessità di risposte flessibili alle esigenze produttive ed organizzative, i lavoratori si renderanno disponibili nei confronti delle esigenze di prestazione della propria attività in termini di polifunzionalità e polivalenza.

Le parti procederanno ad esami congiunti a livello di sito, per verificare lo stato dell'inquadramento professionale sia in rapporto alle mansioni svolte, sia in funzione di effettivi accrescimenti professionali, connessi ai raggiunti livelli di polifunzionalità e polivalenza, per i quali, ove restasse confermata la correttezza dell'inquadramento attribuito, potrà essere valutata la possibilità di un riconoscimento economico a titolo di superminimo.

3) SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, ribadita l'inscindibile necessità di attuare ogni azione possibile per garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, dichiarano la propria assoluta volontà di dare piena e puntuale attuazione a tutto quanto stabilito dalle normative sulla materia.

Inoltre la Società, in condivisione con RSU e RLS, procederà a implementare le attività formative ed informative, riservandosi di valutarne gli esiti comportamentali in appositi incontri con i rappresentanti dei lavoratori.

Annualmente, la società promuoverà un incontro con le RLS aziendali e quelle delle aziende operanti in via continuativa all'interno dei siti produttivi al fine di verificare l'attuazione delle normative in materia di sicurezza e le eventuali necessità di miglioramento.

La Società manterrà l'attuale sistema di monitoraggio delle malattie professionali, anche al fine del relativo confronto con l'RLS.

4) FORMAZIONE

Le parti, concordando sull'importanza e ruolo strategico della formazione quale fattore di sviluppo in grado di accrescere le competenze personali e professionali, convengono sull'opportunità di elaborare progetti mirati di formazione che tengano conto delle esigenze aziendali, ma anche delle indicazioni e valutazioni che le RSU e il coordinamento potranno avanzare.

In sede locale, poi, azienda e RSU valuteranno tutte le opportunità di adottare specifiche iniziative in grado di consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, attraverso il ricorso a Fondimpresa, ma anche a finanziamenti esterni e pubblici, di carattere comunitario, nazionale o regionale.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui sopra.

A richiesta del lavoratore, la Società fornirà il curriculum dello stesso con l'indicazione della formazione effettuata.

AA

5) ORARI DI LAVORO

Le parti confermano che, nei siti in cui se ne ravvisasse l'esigenza, potranno essere attuati, tramite intese a livello aziendale, sistemi di orario a ciclo continuo fino a 21 turni di lavoro settimanali.

6) PREMIO PER OBIETTIVI

In attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL, per il quadriennio 2018/2021, per tutti i siti produttivi, sarà vigente un premio per obiettivi che sarà corrisposto con cadenza annuale, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati.

Il valore dell'erogazione aziendale a titolo di premio annuale sarà modulato subordinatamente al grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Per ciascun anno di riferimento vengono previsti, per ciascun sito, livelli obiettivo crescenti, al raggiungimento dei quali scatterà il diritto a percepire il valore connesso allo specifico obiettivo raggiunto.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori concordati, fra di essi alternativi, che concorrono congiuntamente alla determinazione del premio per obiettivi.

Il criterio generale di calcolo sarà il seguente:

L'importo massimo globale del premio viene fissato:

- in euro 1.380,00 lordi pro-capite per il 2018;
- in euro 1.430,00 lordi pro-capite per il 2019;
- in euro 1.470,00 lordi pro-capite per il 2020;
- in euro 1.500,00 lordi pro-capite per il 2021;

Per quanto concerne gli obiettivi ed i parametri che determinano il livello dell'importo del premio, le parti hanno concordato quanto segue:

Buono: valore superiore al miglior risultato nel triennio precedente.

Medio: valore superiore alla media del triennio precedente;

Soddisfacente: valore inferiore alla media del triennio precedente ma superiore al peggior risultato del triennio;

MOL

Incidenza 40% sull'importo totale del premio.

Per MOL deve intendersi l'importo di cui allo schema del conto economico CEE denominato "differenza tra valore e costi della produzione (A-B)".

Si avranno 3 livelli di MOL e precisamente:

| Premio: | Buono | Medio | Soddisfacente |
|---------|-------|-------|---------------|
| 2018 | 552 | 75% | 50% |
| 2019 | 572 | 75% | 50% |
| 2020 | 588 | 75% | 50% |
| 2021 | 600 | 75% | 50% |

EFFICIENZA PRODUTTIVA

Incidenza del 35% sull'importo totale del premio.

Per Efficienza produttiva si deve intendere il rapporto tra volumi prodotti ed ore effettive lavorate dall'organico di produzione, considerando anche il personale addetto alla manutenzione ed intendendosi per ore effettive le ore contrattuali aumentate delle ore aggiuntive lavorate e diminuite dell'eventuale CIG.

Tenendo conto degli aggiornamenti tecnologici, l'indice di cui sopra sarà depurato di un 1,5% su base annua (trend).

L'efficienza sarà dunque data dalla produttività al netto del trend.

Si avranno 3 livelli di Efficienza produttiva e precisamente: Buono, Medio, Soddisfacente, i cui valori saranno stabiliti in sede di sito con le rispettive RSU sulla base dei risultati conseguiti nel sito

AA

M. J. All
dir.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

stesso negli anni precedenti, tenendo conto delle tecnologie di ogni singolo sito, dell'organizzazione produttiva e del numero degli addetti.

| Premio: | Buono | Medio | Soddisfacente |
|---------|-------|-------|---------------|
| 2018 | 483 | 75% | 50% |
| 2019 | 501 | 75% | 50% |
| 2020 | 515 | 75% | 50% |
| 2021 | 525 | 75% | 50% |

EFFETTIVA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Incidenza 25% sull'importo totale del premio.

Per livello di effettiva prestazione lavorativa deve intendersi il rapporto tra ore teoricamente lavorabili dagli addetti nell'anno, depurate da ferie, permessi retribuiti previsti per legge e per contratto, festività e ROL, permessi sindacali, infortuni sul lavoro e patologie anche gravi necessitanti di ricovero ospedaliero e relativa convalescenza, maternità e permessi ex lege 104/92, donazione sangue ed ore effettivamente prestate al lavoro.

Si avranno 3 livelli obiettivo e precisamente: Buono, Medio, Soddisfacente, i cui valori saranno stabiliti in sede di sito con le rispettive RSU sulla base dei risultati conseguiti nel sito stesso negli anni precedenti.

| Premio: | Buono | Medio | Soddisfacente |
|---------|-------|-------|---------------|
| 2018 | 345 | 75% | 50% |
| 2019 | 357 | 75% | 50% |
| 2020 | 367 | 75% | 50% |
| 2021 | 375 | 75% | 50% |

Verifica

A verifica e controllo dei meccanismi che articolano la determinazione dell'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, vengono previsti due momenti di verifica: la prima a settembre dell'anno di riferimento e la seconda dopo la approvazione del bilancio, ferma restando la possibilità di ulteriori verifiche, su richiesta di una delle parti e laddove se ne ravvisi la necessità.

Nella prima verifica successiva al primo biennio le parti valuteranno la necessità di introdurre modifiche condivise al meccanismo del premio.

Sarà cura dell'Azienda seguire e raccogliere i dati nonché conservare la necessaria documentazione, garantendo la trasparenza delle procedure e la disponibilità delle informazioni raccolte alla consultazione da parte della RSU.

Corresponsione del premio

L'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, ove spettante a ciascun lavoratore, secondo le modalità sopra stabilite, sarà corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Non incidenza su altri istituti

Resta espressamente inteso che l'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, in considerazione della sua particolare natura, deve ritenersi a tutti gli effetti onnicomprensiva di ogni istituto contrattuale e di legge.

Pertanto tale erogazione non entrerà a far parte della base di calcolo del TFR e della stessa non si terrà conto, in quanto in essa ricompreso, ai fini del trattamento economico di ferie, festività, PAR, indennità di malattia e/o infortunio, maggiorazioni, mensilità aggiuntive, ecc..

Regime fiscale e contributivo

Le parti convengono che le condizioni per l'erogazione del premio previsto con il presente accordo sono conformi a quanto previsto dalle vigenti normative per l'applicazione del particolare regime

AA

[Handwritten signatures and initials]

fiscale e contributivo previsto per le erogazioni connesse a miglioramenti aziendali e incrementi di produttività.

Beneficiari

Beneficeranno del premio di risultato, ove spettante, tutti i lavoratori che risultino in forza a tempo indeterminato al momento dell'erogazione, ovviamente in misura proporzionale al periodo di servizio prestato in ciascun anno di riferimento, considerando, a tal fine, come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni retribuiti nel corso del periodo di maturazione.

Analogamente, i lavoratori a termine beneficeranno del premio di risultato in misura proporzionale al periodo di servizio prestato in ciascun anno di riferimento considerando, a tal fine, come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni retribuiti nel corso del periodo di maturazione.

I lavoratori cessati nel corso dell'anno di riferimento – anche per cessazione del rapporto di lavoro a termine per scadenza del termine pattuito – o comunque prima del momento dell'erogazione, avranno diritto al premio in dodicesimi in proporzione al periodo di attività prestato nel corso dell'anno di riferimento ed il premio spettante sarà convenzionalmente rapportato al valore erogato a tale titolo l'anno precedente e corrisposto con le altre competenze di fine rapporto.

Allo stesso modo, per i prestatori di lavoro temporaneo, l'azienda comunicherà l'ammontare del Premio calcolato con le stesse modalità definite per i lavoratori a termine alla società fornitrice di lavoro temporaneo, che erogherà ai lavoratori in questione i relativi importi, in misura proporzionata al periodo prestato.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno di riferimento abbiano prestato attività in più stabilimenti, la quota premio Efficienza Produttiva che sarà riconosciuta sarà quella dello stabilimento ove avranno prestato la propria attività in via prevalente.

Per i lavoratori part-time l'entità del premio, ove spettante, sarà opportunamente riproporzionata sulla base del minor orario concordato.

Sono esclusi dal godimento del presente premio di risultato i lavoratori con i quali l'azienda abbia concordato un diverso sistema incentivante a livello individuale.

7) DURATA

Il presente accordo ha vigore fino al 31/12/2021.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altro precedente accordo relativo a premi di risultato di ciascun sito produttivo e sede della società.

Letto, confermato e sottoscritto

Mignini & Petrini S.p.A.

FAI CISL – FLAI CGIL – UILA UIL NAZIONALI

Confindustria Umbria

FAI CISL – FLAI CGIL – UILA UIL TERRITORIALI E

RSU SITI PRODUTTIVI