

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 luglio 2023 presso la sede di Unindustria Roma

TRA

Manifatture Sigaro Toscano S.p.A. (in avanti MST o Azienda) rappresentata da Stefano Mariotti, Carmen Chindemi e Marco Mazzini, assistita da Unindustria, nelle persone di Susanna Franzoni e Claudia Cerciello

E

Le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI CGIL e UILA-UIL, rispettivamente in persona dei Signori Patrizio Giorni, Mirella Manzi, Marco Gentile, Anselmo Briganti, Michele Tartaglione, Raffaella Sette e Davide Ghigiarelli.

Le Segreterie Territoriali FAI CISL, FLAI-CGIL e UILA UIL, rispettivamente in persona dei Signori Aniello Garone, Amedeo Sabato, Alferio Bottiglieri, Mariarosaria Costabile, Alfonso Cosentino, Veronica Durante, Gerardina Fausto e Ciro Marino.

Il coordinamento delle RSU di Manifatture Sigaro Toscano S.p.A.

PREMESSA

Mercato

Negli ultimi anni il mercato del tabacco in Italia, con riferimento al comparto dei sigari, ha registrato una crescita, seppur lieve e in questo contesto MST ha mantenuto stabili i propri volumi. Nel 2022 si conferma il trend mentre nel primo semestre del 2023 il mercato presenta una flessione (-2.25%), sulla scia degli altri segmenti (sigarette, trinciati). I volumi di vendita in Italia MST si attestano a circa 80 milioni in calo rispetto al primo semestre 2022 (-4% circa). La quota di mercato di MST registra una lieve flessione attestandosi a circa il 90%.

A guidare la crescita sono i mercati esteri i cui risultati sono positivi, in particolare nei paesi su cui si stanno focalizzando gli investimenti (Turchia, Germania, Spagna ed Area Est Europa). In particolare nel primo semestre l'Export registra una crescita importante rispetto al 2022, pari al +17%.

La crescita importante registrata nel 2022 è stata preceduta da un triennio complesso, a seguito soprattutto della pandemia. Le maggiori criticità si sono riscontrate nei mercati Duty Free, che dallo scorso anno hanno ripreso a crescere secondo il loro andamento naturale.

Per il biennio 2024 – 2025 si prevede una crescita complessiva guidata dall'export.

Evoluzione della normativa comunitaria

Sono due le direttive che potrebbero impattare sensibilmente il business di MST: la revisione della Direttiva Accise sui prodotti del Tabacco ("TED") che potrebbe prevedere un'accisa minima europea di gran lunga superiore a quella attualmente prevista e introdurre la tracciabilità degli spostamenti del tabacco greggio; e la Direttiva sui Prodotti del Tabacco ("TPD") che potrebbe introdurre anche per i sigari le avvertenze sanitarie fotografiche, il divieto di aromi e la previsione del cd. pacchetto generico.

Per quanto riguarda la TED, la Commissione ha terminato i lavori preparatori e si attende l'adozione della Proposta, più volte rinviata nel corso di quest'anno, ma che potrebbe essere pubblicata nell'ultimo trimestre del 2023. Una volta pubblicata, il Consiglio dovrà poi discuterla e approvarla (con eventuali emendamenti) all'unanimità, previo parere non vincolante del Parlamento Europeo. Per la TPD, sono terminate sia la fase di presentazione dei contributi, sia quella di consultazione pubblica. Attualmente, è in corso una fase di consultazione riservata esclusivamente ad alcuni operatori del settore. Al termine di questa fase è attesa l'adozione della proposta della Commissione Europea e, successivamente, l'adozione delle rispettive posizioni di Parlamento e Consiglio che quasi certamente sarà rinviata al prossimo mandato europeo 2024-2029.

Approvvigionamento tabacco

Resta cruciale per MST il tema relativo all'approvvigionamento del tabacco. La stagione 2022 in Italia è stata caratterizzata da eventi atmosferici che hanno impattato significativamente i raccolti con quantitativi disponibili pari al 50% del fabbisogno annuo. L'ottima stagione 2021 sta garantendo, fortunatamente, il mantenimento delle scorte entro livelli di sicurezza.

Gli aumenti delle materie prime e dell'energia hanno avuto un notevole impatto sui costi di coltivazione del tabacco ed è sempre più difficile per i coltivatori reperire manodopera con evidenti criticità per lo sviluppo della filiera del tabacco Kentucky in Italia.

In tale contesto MST, oltre a prevedere piani di incentivo per i coltivatori, si è resa parte attiva per l'implementazione di progetti di sostegno e sviluppo tecnico-economico al fine di favorire continuità nell'approvvigionamento del tabacco *dark fire* italiano.

La volontà di MST a sostenere la filiera italiana si è manifestata anche attraverso la sottoscrizione di un accordo, con validità 2022 – 2025, con il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali che prevede l'impegno dell'azienda ad acquistare la quasi totalità della produzione italiana del tabacco per i prossimi anni. In tale contesto MST ha, inoltre, conseguito importanti accordi con le principali associazioni di produttori, definendo tariffe per singoli gradi, specifiche qualitative dei singoli gradi, specifiche di confezionamento tabacco e un disciplinare relativamente alla tecnica di coltivazione con l'obiettivo ultimo di assicurare un adeguato livello qualitativo della materia prima.

A livello globale le condizioni economico-sociali e l'eccessiva variabilità climatica hanno generato negli ultimi tempi una complessiva riduzione della coltivazione del tabacco *dark fire*. In tale contesto MST sta ricercando e incentivando nuove aree di coltivazione (USA, Sud America ed Africa) per assicurare e mantenere il necessario livello quantitativo delle produzioni. Sono in atto interventi in Brasile ed in Perù per l'ampliamento delle aree coltivabili ed investimenti su infrastrutture.

Governance

A luglio del 2021 il tribunale di Bologna ha respinto la proposta di concordato preventivo e dichiarato con una sentenza il fallimento di SECI SpA, holding, che detiene il 50,1% di Manifatture Sigaro Toscano.

Sul tema periodicamente o in caso di sviluppi saranno attivate sessioni informative a tutti i livelli di interlocuzione sindacale.

ARTICOLO 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano di voler proseguire nel valorizzare e promuovere il sistema di Relazioni Industriali in essere, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le Parti concordano sul mantenimento degli incontri informativi con il Coordinamento Nazionale, con periodicità semestrale (tendenzialmente a marzo e a novembre di ciascun anno). Oggetto di informativa sarà, tra l'altro, l'andamento degli organici in funzione delle diverse attività ed in generale le tematiche aventi impatto sull'organizzazione dei siti produttivi.

MST invierà preventivamente alle segreterie nazionali un documento di sintesi sui principali argomenti dell'informativa.

Per la partecipazione ai suddetti incontri verranno rimborsate, ai componenti del Coordinamento, le spese di trasporto e di vitto secondo quanto previsto dalla policy aziendale in vigore.

Al di là dei momenti istituzionali si conferma il riconoscimento da entrambe le Parti del valore generato dal confronto costruttivo, dal coinvolgimento e dalla partecipazione attiva delle RSU e delle organizzazioni territoriali alle iniziative di vita aziendale in una prospettiva di crescita organizzativa.

ARTICOLO 2 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza sul lavoro ha rappresentato da sempre una priorità per l'organizzazione. Il triennio che precede, contrassegnato dalla pandemia, rende testimonianza all'impegno di MST, unito alla dedizione e all'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori, sia con riferimento all'approccio di condivisione con le Parti Sociali sia ai programmi di intervento di volta in volta definiti a tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Periodicamente i dati relativi all'andamento infortunistico continueranno ad essere oggetto di analisi congiunta con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), a favore dei quali, a fronte di necessità, si riconosce l'ampliamento del monte ore annuo dei permessi di quattro ore. Ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL, MST faciliterà lo scambio di informazioni tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) delle diverse aziende operanti nei siti produttivi MST a tutela delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel corso del 2022 è stato attivato il progetto "NEAR MISS" con l'obiettivo di accrescere le competenze dei "preposti" nella prevenzione degli infortuni attraverso un'attenta analisi di condotte dalle quali potenzialmente potrebbero scaturire infortuni, rafforzando in tale modo il ruolo dei preposti in materia di sicurezza. Tale progetto troverà attuazione nell'intero corso di vigenza del presente integrativo, con appositi momenti di verifica tra Azienda e Rsu, anche al fine di valutare eventuali ulteriori necessità di interventi formativi in tema di prevenzione.

Le Parti confermano la volontà di dedicare una giornata alla Sicurezza sul Lavoro (di norma il 28 aprile, Giornata Mondiale della Sicurezza e Salute sul Lavoro, come stabilito dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro) attraverso iniziative tematiche di volta in volta condivise tra Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Continuerà l'impegno di MST a sensibilizzare la organizzazione su temi in materia di sicurezza sul lavoro. Si confermano gli obiettivi dell'azienda volti alla riduzione degli incidenti sul lavoro e ad una minore esposizione a rischi generici e specifici, anche attraverso la consapevolezza, l'informazione e la cultura

della prevenzione, supportata dal lavoro congiunto del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

ARTICOLO 3 - INVESTIMENTI, SPERIMENTAZIONE, RICERCA E INNOVAZIONE

Nel corso del 2023 continueranno gli investimenti sia per garantire la manutenzione, necessaria per il mantenimento degli impianti e dei fabbricati esistenti sia per l'introduzione di nuove tecnologie, sia lato software che hardware.

In particolare a Cava, anche per sopperire alla saturazione della capacità produttiva si prevede:

- l'incremento della capacità del magazzino di fermentazione;
- 4 nuove *celle di essiccazione*;
- la installazione di una macchina *cartonatrice* al termine della linea MG2;
- il trasferimento di 2 *confezionatrici 2-79* dallo stabilimento di Lucca allo stabilimento di Cava de' Tirreni con relativo adeguamento del lay-out del reparto.

Presso lo stabilimento di Lucca si prevede:

- l'installazione di 6 nuove *confezionatrici CCM*;
- l'installazione di una *astucciatrice* per sigari di formati speciali;
- il revamping del magazzino di fermentazione.

In entrambi gli stabilimenti il 2023 - e buona parte del 2024 - sarà dedicato all'implementazione del progetto di *tracciabilità e rintracciabilità* del prodotto (c.d. Track & Trace), progetto di origine "normativa" molto complesso, oltre che significativamente oneroso da un punto di vista economico e con un impatto sui processi produttivi attualmente in essere.

MST, inoltre, conferma la volontà di proseguire nelle azioni programmate e già intraprese volte a sviluppare la conoscenza e l'ottimizzazione dei processi di trasformazione della materia prima. Tali attività vengono svolte in collaborazione con enti scientifici qualificati, tra i quali Università e laboratori operanti sul territorio nazionale.

Inoltre, MST ribadisce l'obiettivo di innalzamento degli standard qualitativi del prodotto. Promuove e svolge attività di razionalizzazione del sistema di assicurazione e controllo qualità e di auditing interno, anche attraverso il potenziamento degli organici specializzati, al fine di sviluppare know how e professionalità adeguate al proprio interno.

La soddisfazione del consumatore finale si conferma quale primario obiettivo aziendale, promuovendo e gestendo feedback provenienti da test su semilavorati e prodotti finiti, dalla relazione diretta con la clientela, dalla gestione dei reclami dal mercato, individuando in tali iniziative opportunità di miglioramento e sviluppo.

MST promuove la trasparenza in materia di sostanze utilizzate nella preparazione dei propri prodotti e nella determinazione delle caratteristiche del fumo. Rivendica la centralità del proprio ruolo nel settore dei prodotti da fumo ritenendo fondamentale la diretta partecipazione a tavoli di enti di categoria, di organismi e comitati scientifici internazionali.

Si confermano le iniziative di miglioramento continuo, parte integrante dell'agenda strategica dell'azienda.

Le iniziative relative al presente articolo saranno oggetto di informativa al Coordinamento e di monitoraggio con le RSU e con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza con specifico riferimento ad interventi di innovazione tecnologica.

ARTICOLO 4 - APPALTI

Fermi restando i criteri generali indicati nell'art. 4 del CCNL Industria Alimentare, si ribadisce che la vocazione industriale di MST è rappresentata dal processo produttivo su cui sono concentrate le risorse economiche e finanziarie in termini di investimento, di potenziamento delle singole unità produttive e della valorizzazione delle professionalità.

MST conferma le esternalizzazioni attualmente in essere delle fasi lavorative non strettamente legate al ciclo produttivo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 CCNL Industria Alimentare.

L'azienda, con le modalità indicate nel succitato art. 4, provvederà a fornire le previste informative, impegnandosi, nel rispetto delle normative vigenti, a vigilare, attraverso l'inserimento di apposite clausole contrattuali e sociali, sulla osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi contrattuali derivanti in materia di infortuni, previdenza, igiene e sicurezza, nonché del rispetto degli obblighi contrattuali del settore merceologico di riferimento sottoscritti da CGIL, CISL e UIL.

ARTICOLO 5 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E FLESSIBILITA'

L'organizzazione del lavoro endemicamente è connessa all'introduzione di nuove macchine, all'ammodernamento di quelle esistenti e alla revisione dei processi. Permane l'obiettivo di mantenere il sistema produttivo competitivo ed efficiente, sistema produttivo che sconta la sostanziale saturazione della capacità produttiva su entrambi i siti.

Resta inteso che l'evoluzione organizzativa continuerà ad essere oggetto di costante monitoraggio e di approfondimento anche e soprattutto in correlazione alle necessarie competenze tecniche e diversi modelli manageriali. Il livello di interlocuzione prevede il coinvolgimento graduale di RSU, Organizzazioni Territoriali e Segreterie Nazionali.

Le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, in considerazione delle diverse esigenze produttive, la flessibilità, la fungibilità e la polivalenza risultano strumenti imprescindibili per assicurare i livelli di crescita coerenti con i piani strategici aziendali. Resta inteso che MST si farà parte attiva nella gestione di un'attenta programmazione e pianificazione delle relative attività che saranno oggetto di informativa e/o confronto alle/con le RSU e comunque tenuto conto della sostenibilità delle misure per gli interessati.

Gli strumenti principali (il riferimento specifico non deve considerarsi esaustivo) per garantire la flessibilità si confermano essere:

a) Lavoro straordinario

- ✓ lavoro straordinario di sabato per manutenzione (nei siti produttivi);
- ✓ lavoro straordinario di sabato per soddisfare esigenze produttive (nei siti produttivi);
- ✓ lavoro straordinario (orario in allungamento di turno nei siti produttivi).

b) Part time

Con riferimento alla necessità di definire regole condivise per la gestione di prestazioni lavorative a tempo parziale, tenendo conto delle proprie esigenze organizzative, l'azienda conferma le due soluzioni principali:

- ✓ Part time di 24 ore settimanali con 8 ore giornaliere su 3 giorni per i reparti che eseguono orario a giornata e per i reparti che eseguono turnazione;
- ✓ Part time di 20 ore settimanali/4 ore giornaliere per i reparti che eseguono orario a giornata.

Saranno oggetto di valutazione le domande presentate e/o in scadenza e le situazioni di necessità certificate.

In via preferenziale due richieste di part time di 4 ore giornaliere dovranno generare una presenza FTE (full time equivalent), anche con meccanismi di rotazione di orario di lavoro.

Tali strumenti di flessibilità saranno applicati mantenendo le peculiarità produttive specifiche delle singole sedi (siti produttivi di Cava e Lucca, sede di Foiano della Chiana e sede di Roma).

A fronte di sopravvenute esigenze che rendessero necessario il ricorso a strumenti di flessibilità non regolati dal presente accordo o da specifici accordi locali già esistenti, le Parti si impegnano per l'attivazione immediata di confronto, con l'obiettivo di pervenire in tempi adeguati ad una soluzione condivisa.

ARTICOLO 6 - OCCUPAZIONE

Al realizzarsi delle necessarie condizioni organizzative, di Governance e di mercato, l'Azienda si impegna, nel periodo di vigenza del presente Accordo, a valutare l'utilizzo di forme contrattuali orientate alla stabilizzazione per il personale già occupato con diverse tipologie contrattuali anche al fine di garantire il ricambio generazionale, tenendo conto delle specifiche professionalità e competenze proprie dei ruoli aziendali.

Nell'ottica di salvaguardare il know how e le competenze acquisite in percorsi lavorativi non stabili, le parti si danno atto di valutare, anche in riferimento alla normativa (12 mesi) eventuali diritti di precedenza nel caso in cui si dovesse procedere ad una stabilizzazione della forza lavoro.

Le Parti convengono sulla istituzione di una Commissione Tecnica composta dalla Azienda e dalle Segreterie Nazionali di Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, al fine di esaminare l'andamento degli organici in funzione delle diverse attività e per un aggiornamento periodico sulla Governance della Società.

ARTICOLO 7 - FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Le Parti riconoscono che lo sviluppo delle competenze ed in particolare la formazione sono elementi imprescindibili per la crescita delle risorse e per l'evoluzione organizzativa dell'Azienda.

A tale riguardo MST conferma il proprio impegno ad intraprendere percorsi formativi al fine di garantire il continuo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di consolidare ed accrescere i livelli di professionalità esistenti.

MST continuerà ad investire sullo sviluppo delle proprie persone creando percorsi professionalizzanti in grado di rispondere efficacemente all'innovazione tecnologica ed alle esigenze funzionali all'evoluzione della propria organizzazione.

I programmi formativi terranno conto sia delle esigenze del business sia dei fabbisogni formativi dei dipendenti in linea con le esigenze aziendali e saranno oggetto di confronto con le RSU nonché oggetto di informativa nelle riunioni di coordinamento. Gli interventi saranno di tipo tradizionale (aula) o consisteranno in percorsi esperienziali, formazione on the job, job rotation con specifiche finalità

formative. Inoltre, MST si attiverà, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, per l'utilizzo mirato di risorse accantonate presso fondi interprofessionali.

Saranno previsti percorsi di affiancamento e di formazione per facilitare, in caso di variazioni nella organizzazione del lavoro e/o nelle attività svolte, il reinserimento delle persone in azienda al termine di lunghi periodi di assenza.

L'esperienza produttiva del Sigaro TOSCANO® può definirsi unica: innovazione e tradizione coesistono per gran parte dei processi ed è interesse di MST non solo preservare il know how, ma anche fare in modo che possa essere di ispirazione per l'intera organizzazione. I percorsi formativi standard per l'acquisizione di competenze tecniche si integrano con momenti di confronto e di condivisione dove il know how endogeno dei singoli può assurgere a best practices.

Diffondere una cultura aziendale basata sul rispetto delle persone, sul senso di appartenenza, sul lavoro di squadra e sulla qualità e professionalità del proprio contributo è priorità di MST, che continuerà ad incentivare e valorizzare comportamenti in linea con il proprio asset valoriale, attraverso iniziative che suscitino interesse e coinvolgimento dei dipendenti, a promuovere momenti di interazione (workshop) tra funzioni e reparti diversi, a prevedere sessioni di studio e approfondimento su temi specifici e momenti di condivisione, ad organizzare momenti di informativa in plenaria, ad utilizzare piattaforme comunicative per accrescere la conoscenza a tutto tondo dell'azienda, al di là delle funzioni di appartenenza. I comportamenti virtuosi, la comunicazione efficace, l'interazione tra reparti e funzioni, la consapevolezza delle proprie responsabilità e del proprio ruolo, il coinvolgimento nella vita aziendale sono fattori che contribuiscono a rendere positivo il clima aziendale. In tale prospettiva MST periodicamente ricorrerà all'utilizzo di strumenti di indagine al fine di misurare il livello di coinvolgimento dei propri dipendenti con la finalità di porre in essere azioni mirate per il miglioramento degli obiettivi sopra indicati.

MST riconoscerà, ai nuovi assunti, 2 ore di formazione su temi di natura sindacale.

ARTICOLO 8 - PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA – LAVORO

Le Parti condividono che le "Persone" rappresentano un valore per l'azienda, per cui, coerentemente con il proprio asset valoriale, MST favorisce quelle iniziative utili a migliorare la qualità della vita privata e di quella lavorativa e la conciliazione tra esse.

In tale contesto le lavoratrici ed i lavoratori, al rientro da periodi di assenza prolungata per utilizzo dei congedi parentali, sono destinatari di percorsi formativi mirati ove il processo produttivo cui sono adibiti abbia subito modifiche o variazioni, al fine di favorirne il reinserimento.

Nel rispetto dei programmi aziendali in merito ad assunzioni a tempo parziale, MST concede, ai lavoratori/lavoratrici al rientro dai periodi di assenza per congedo parentale, di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo consensualmente definito.

Inoltre, le Parti convengono, ad integrazione delle disposizioni già presenti nel CCNL, sulla:

- Conferma della banca ore solidale che consenta, al verificarsi di particolari casistiche (grave malattia del coniuge, dei figli o evento da determinarsi di volta in volta) di poter cedere ore di permesso e/o giorni di ferie, su base volontaria a favore del/della collega per il/la quale se ne riscontrasse la necessità. L'azienda integrerà con un 10% aggiuntivo rispetto alle ore/giorni donati

a seconda della gravità dei casi. Modalità operative saranno oggetto di confronto tra Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali territoriali.

- Retribuzione di una giornata di permesso annuo per malattia figlio tra zero e dieci anni.
- Retribuzione di due mezza giornate all'anno di permesso per genitori di bambini fino a tre anni di età per l'inserimento al nido.
- Previsione di giorni di permessi aggiuntivi con riferimento a quanto già previsto all'art. 40 bis lettera A del CCNL in caso di patologie di particolare gravità del figlio, per un totale di ulteriori 4 giorni di permesso retribuito all'anno, per un totale di 6 giorni.
- Previsione di mezza giornata di permesso retribuito all'anno, ulteriore rispetto alla previsione del CCNL, per l'assistenza a genitori ultrasessantacinquenni che necessitano di visite, ricovero e/o dimissioni e day hospital (Art. 40 ter lettera f).
- Riconoscimento agli affini di 1° grado di permessi retribuiti previsti dal CCNL, Art. 40 bis, lettera A, primo capoverso.
- Corresponsione, in concomitanza del verificarsi di "patologie di particolari gravità di cui all'art. 47 CCNL Industria Alimentare, del 75% della retribuzione per i secondi sei mesi di assenza e del 50% della retribuzione per ulteriori sei mesi di assenza, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto disposto dal CCNL Industria Alimentare. Agli effetti del trattamento economico, MST integrerà l'indennità corrisposta dall'istituto assicuratore in modo da garantire il raggiungimento degli importi di cui sopra. Le condizioni di miglior favore sopra pattuite potranno essere assorbite da future previsioni del Ccnl.
- Definizione, al fine di accrescere la cultura della salute e della prevenzione, di interventi da valutare con la RSU sulla base delle esigenze rappresentate dalle lavoratrici e dai lavoratori.

ARTICOLO 9 - VIOLENZA DI GENERE E MOBBING

Dal 2018 vige il Regolamento di Buona Condotta Aziendale MST in cui sono descritte le condotte che integrano ipotesi di mobbing, violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro le modalità di segnalazione di eventuali episodi a cui la lavoratrice o il lavoratore avesse assistito o di cui fosse rimasta/o vittima. Tale Regolamento Interno è stato integrato dal Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito "Decreto Whistleblowing").

Le Parti, altresì, confermano la volontà di dare applicazione all'Accordo Interconfederale sulle molestie e violenze sul lavoro tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil dell'11.2.2016 e a quanto prescritto dall'allegato 39 del vigente CCNL.

Si conferma l'impegno costante dell'azienda, forte anche della adesione ai programmi di primarie associazioni di imprese che in Italia promuovono equilibrio di genere e cultura inclusiva, ad intraprendere azioni atte a creare un'organizzazione più inclusiva valorizzando il capitale umano. MST faciliterà crescita, dialogo, valorizzazione delle differenze attraverso processi di cambiamento culturale. Saranno attivati percorsi formativi con contenuti innovativi per facilitare la diffusione di una cultura aziendale inclusiva che valorizzi tutte le diversità, mantenendo sempre un focus sulla parità di genere.

ARTICOLO 10 - PREMIO PER OBIETTIVI

In conformità a quanto previsto dal CCNL Industria Alimentare, le Parti concordano espressamente di riconoscere al premio carattere di retribuzione variabile, condizionato al raggiungimento di obiettivi/parametri definiti e finalizzati a perseguire incrementi di redditività, produttività, efficienza, flessibilità e competitività dell'impresa.

Il Premio per Obiettivi MST può essere caratterizzato dalla previsione di una componente annuale e di una componente mensile.

1) Componente Annuale del Premio

La componente annuale è condizionata al raggiungimento di parametri di competitività e redditività aziendali con obiettivi rappresentati da tre indicatori: fatturato (peso 45%), volumi di vendita (peso 45%) e volumi di produzione (peso 10%).

Per il personale non appartenente alle strutture produttive trova applicazione la sola componente annuale del premio ed è condizionata al raggiungimento di parametri di competitività e redditività con obiettivi rappresentati da tre indicatori: fatturato (peso 45%), volumi di vendita (peso 45%) e EBITDA (peso 10%).

Per tutti gli indicatori di cui sopra i valori del premio sono definiti, per ciascun anno di vigenza e parametrati per livello di inquadramento contrattuale in corrispondenza di tre diversi livelli.

- Obiettivi "Target";
- Obiettivi "Threshold" = obiettivi al di sotto del target ma comunque significativi per l'azienda;
- Obiettivi "Extra Max" = obiettivi al di sopra del target.

Gli indicatori/parametri/obiettivi identificati, ad inizio di ciascun anno, saranno comunicati alle RSU e alle Organizzazioni Territoriali e Nazionali, per il 2024 e 2025.

Gli obiettivi per l'anno 2023 risultano determinati come segue:

- fatturato (118,4 milioni/euro);
- volumi di vendita (226,3 milioni/pz);
- volumi di produzione (settima fase) Stabilimento di Cava de' Tirreni (115,6 milioni/pz);
- volumi di produzione (settima fase) Stabilimento di Lucca (102,7 milioni/pz);
- EBITDA (39,2 milioni/euro).

Con riferimento all'anno 2023 le Parti si danno reciprocamente atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, gli obiettivi incrementali cui è legata l'erogazione del premio non sono stati ancora raggiunti e che il loro raggiungimento è effettivamente incerto in quanto l'andamento dei parametri adottati è tuttora suscettibile di variabilità.

Con riferimento agli "obiettivi target" le Parti convengono che per il 2024 e per il 2025 l'importo a valore target, riferito al parametro 130, sarà elevato rispettivamente ad Euro 1.420,00 e ad Euro 1.550,00 per un totale complessivo a regime di Euro 260,00 lorde.

La tabella sotto indicata ripropone i valori quota target per ciascun anno a far data dall'1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

2023 - 2025 QUOTA ANNUALE TARGET				
Livello	Parametri CCNL	Importo a valore target 2023	Importo a valore target 2024	Importo a valore target 2025
Q	230	1.751	1.981	2.211
1S	230	1.751	1.981	2.211
1	200	1.611	1.811	2.011
2S	183	1.418	1.601	1.784
2	165	1.410	1.575	1.740
3°	145	1.297	1.451	1.605
3S	138	1.294	1.432	1.570
3	130	1.290	1.420	1.550
4S	126	1.273	1.399	1.525
4	120	1.243	1.363	1.483
5	110	1.157	1.267	1.377
6	100	1.095	1.195	1.295

➤ **Obiettivi Threshold**

Gli "obiettivi threshold" devono intendersi definiti in percentuale ridotta rispetto agli obiettivi target.

Le Parti concordano nel definire **due livelli** di obiettivo Threshold.

➤ **1° livello Threshold**

A fronte del raggiungimento di obiettivi percentualmente compresi tra il 100% ed il 95% dell'obiettivo target, sarà corrisposto un premio nella misura dell'80% del valore del premio determinato al livello target.

➤ **2° livello Threshold**

A fronte del raggiungimento di obiettivi percentualmente compresi tra il 95% ed il 90% dell'obiettivo target, le Parti convengono sulla corresponsione di un premio pari al 50% del valore del premio determinato al livello target.

I relativi importi sono sintetizzati nella tabella che segue.

2023 - 2025 QUOTA ANNUALE THRESHOLD							
Livello	Parametri CCNL	Threshold Livello 1 2023 (80%)	Threshold Livello 2 2023 (50%)	Threshold Livello 1 2024 (80%)	Threshold Livello 2 2024 (50%)	Threshold Livello 1 2025 (80%)	Threshold Livello 2 2025 (50%)
Q	230	1.401	876	1.585	991	1769	1106
1S	230	1.401	876	1.585	991	1769	1106
1	200	1.289	806	1.449	906	1609	1006
2S	183	1.134	709	1.281	801	1427	892
2	165	1.128	705	1.260	788	1392	870
3A	145	1.038	649	1.161	725	1284	802
3S	138	1.035	647	1.146	716	1256	785
3	130	1.032	645	1.136	710	1240	775
4S	126	1.018	637	1.119	700	1220	763
4	120	994	622	1.090	682	1186	742
5	110	926	579	1.014	634	1102	689
6	100	876	548	956	598	1036	648

➤ **Obiettivi Extra Max**

Gli "obiettivi Extra Max" devono intendersi definiti in percentuale superiore al 100% rispetto agli obiettivi target. A fronte del raggiungimento di obiettivi percentualmente superiori all'obiettivo target le Parti convengono di prevedere quattro livelli *Extra Max* corrispondenti a valori incrementali dell'1% rispetto all'obiettivo target, da un minimo dell'1% fino ad un massimo del 4%.

Le premialità aggiuntive sono determinate, a parametro 130, da un importo di Euro 30,00 a fronte di un valore incrementale dell'1% dell'obiettivo target, di Euro 40,00 a fronte di un valore incrementale del 2% dell'obiettivo target, di Euro 50,00 a fronte di un valore incrementale del 3% dell'obiettivo target, di Euro 60,00 a fronte di un valore incrementale del 4% dell'obiettivo target.

2023 - 2025 QUOTA ANNUALE EXTRAMAX 1% - 4%

Livello	Parametri CCNL	Importo a valore Extramax 1% 2023	Importo a valore Extramax 4% 2023	Importo a valore Extramax 1% 2024	Importo a valore Extramax 4% 2024	Importo a valore Extramax 1% 2025	Importo a valore Extramax 4% 2025
Q	230	1.781	1.961	2.011	2.161	2241	2391
1S	230	1.781	1.961	2.011	2.161	2241	2391
1	200	1.641	1.821	1.841	1.991	2041	2191
2S	183	1.448	1.628	1.631	1.781	1814	1964
2	165	1.440	1.620	1.605	1.755	1770	1920
3A	145	1.327	1.507	1.481	1.631	1635	1785
3S	138	1.324	1.504	1.462	1.612	1600	1750
3	130	1.320	1.500	1.450	1.600	1580	1730
4S	126	1.303	1.483	1.429	1.579	1555	1705
4	120	1.273	1.453	1.393	1.543	1513	1663
5	110	1.187	1.367	1.297	1.447	1407	1557
6	100	1.125	1.305	1.225	1.375	1325	1475

A fronte del raggiungimento dell'obiettivo in percentuale superiore all'1% troverà applicazione, per la quantificazione del premio, un incremento proporzionale al valore decimale.

Gli importi, determinati in applicazione dei citati principi, saranno riconosciuti ai lavoratori in forza in ciascun anno di riferimento dei premi e alla data di corresponsione del premio prevista unitamente alle competenze del mese di aprile, in proporzione al servizio prestato, sempreché si sia garantita una prestazione lavorativa di almeno sei mesi nell'anno di competenza.

Il premio sarà corrisposto in ragione del periodo effettivamente lavorato nell'anno di competenza (in 12 quote mensili) intendendosi come mese lavorato solo la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

In via del tutto eccezionale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (con l'espressa

esclusione dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa), ferma restando una prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, si provvederà alla erogazione di un importo parametrato al valore pro quota del premio dell'anno in corso a valore target.

A fronte di contratti di lavoro part time il premio viene riproporzionato sulla base della percentuale di lavoro part time.

Nel caso in cui, per effetto della fruizione di congedi parentali durante l'anno di nascita del figlio, il dipendente non garantisca una prestazione lavorativa di almeno sei mesi nell'anno di competenza, MST riconoscerà un premio forfetario lordo pari ad Euro 500,00 in sostituzione del premio per obiettivi. Tale premio sarà omnicomprensivo ed erogato di norma unitamente alle competenze del mese di aprile dell'anno successivo.

Ai Premi hanno, altresì, diritto, sempre in proporzione al servizio prestato, le lavoratrici e i lavoratori in somministrazione secondo quanto previsto nel primo paragrafo del presente articolo.

Ai fini della determinazione e corresponsione del premio annuale, trovano integrale attuazione gli schemi in tema di assenteismo definiti a partire dal 2016 la cui vigenza si conferma al 31 dicembre 2025. Tali schemi saranno oggetto di monitoraggio tra le Parti a livello territoriale, di anno in anno.

2) Componente Mensile del Premio

La componente mensile è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di reparto di stabilimento e trova riconoscimento a favore del personale impiegato nelle attività produttive dei due stabilimenti.

Mentre i valori base del premio nella sua componente annuale sono definiti e parametrati per contrattuale di appartenenza, la parte di premio individuata su base mensile è invece determinata in valori economici giornalieri e, per il triennio 2023-2025, tali importi vengono fissati in corrispondenza di 3 livelli di produttività, identificati per sito produttivo e, nell'ambito di ciascun sito, per ciascun reparto, secondo lo schema indicato nella tabella "Indici mensili di produttività".

INDICI MENSILI DI PRODUTTIVITÀ (*)		
Livello di Produttività	Valore lordo (€)	Indice di produttività
1° livello	6,1 €	Indice attuale 2° livello
2° livello	7,5 €	Indice attuale 3° livello
3° livello	8,3 €	Indice livello premium

(*) *indici specifici, non riconducibili a tale schema, sono previsti per il reparto "sigari a mano"*

Gli obiettivi definiti nel presente accordo tengono già conto delle caratteristiche e peculiarità tipiche della produzione del sigaro Toscano®; situazioni di carattere straordinario per prodotto, qualità e impianti saranno tenuti nella dovuta considerazione nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Gli indici di produttività nuovamente definiti negli allegati A (per il sito di Cava de' Tirreni) e B (per il sito di Lucca) troveranno applicazione a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

La corresponsione del premio avviene il mese successivo a quello di competenza.

ARTICOLO 11 – PREMIALITA' PER DIPENDENTI NON IMPIEGATI IN ATTIVITA' PRODUTTIVE

A favore dei suddetti dipendenti per i quali non sono previsti parametri/target/obiettivi strettamente connessi ad indici di produttività mensili, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà riconosciuto il valore su base annua di Euro 250,00, da usufruirsi in beni e servizi di welfare a scelta del dipendente, a fronte del raggiungimento degli obiettivi target definiti all'articolo 10. In aggiunta, a fronte del raggiungimento a valore target degli obiettivi indicati nel paragrafo 1 dell'articolo 10, sarà corrisposto un premio variabile annuo pari ad Euro 100,00 lorde. I dipendenti potranno scegliere di convertire in tutto o in parte la quota aggiuntiva del premio nell'ambito delle categorie di beni e servizi utilizzabili attraverso la piattaforma welfare di cui al capitolo successivo, ricorrendone i presupposti di detassazione.

Le Parti convengono di incontrarsi periodicamente per una informativa e monitoraggio su tematiche di specifico interesse per i lavoratori di cui al presente articolo.

ARTICOLO 12 - WELFARE

Le Parti confermano l'importanza delle iniziative di Welfare, così come regolato dalla normativa vigente, e la validità dello stesso come strumento utile per rispondere alle esigenze dei dipendenti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- Le Organizzazioni Sindacali stimano come favorevole una percentuale pari al 30% delle somme annualmente erogabili come premio di risultato, privilegiando le scelte di welfare cd sociale (Fondo di previdenza Complementare Alifond, servizi connessi all'istruzione e alle attività ricreative, servizi assistenziali e sanitari).
- La conversione della componente variabile, sotto qualsiasi forma e a qualunque titolo riconosciuta, basata su una scelta individuale e discrezionale del singolo lavoratore, potrà avvenire con una percentuale maggiore ai sensi della vigente normativa.

Quanto sopra, in tema di conversione del premio, troverà applicazione a favore dei dipendenti ai quali si riconosce il Premio per Obiettivi, sia quota annuale che quota mensile (riferimento articolo 10 del presente accordo).

Previo esame congiunto con le RSU saranno individuate eventuali esigenze espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori nell'individuazione di servizi ulteriori rispetto a quelle sopra menzionate.

Le Parti confermano l'attività del Comitato Paritetico Welfare che svolge un ruolo di consiglio/indirizzo, valutando l'evoluzione delle esigenze soggettive, misurando l'efficacia e la portata delle politiche in essere ed apportando le conseguenti integrazioni e modifiche al piano di interventi.

Potranno essere utilizzati strumenti di indagine al fine di comprendere le diverse esigenze.

Le Parti concordano che i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa potranno esprimere la cd. *opzione welfare* affinché una quota percentuale del valore del premio sia corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa in materia di welfare ed in particolare dal presente.

Qualora le lavoratrici e i lavoratori decidessero di esercitare l'*Opzione Welfare* all'importo a valore target di cui alla tabella "2023 – 2025 Quota Annuale Target", alla quota di premio convertita l'azienda garantirà un contributo aggiuntivo pari ad una percentuale nella misura del 12%.

Per le lavoratrici e i lavoratori che esprimeranno la *opzione welfare* sarà messa a disposizione una

piattaforma welfare attraverso la quale sarà possibile selezionare tra il paniere di interventi previsti.

L'azienda valuterà l'attivazione della piattaforma in considerazione del numero di adesioni potendo optare per alternative coerenti con le percentuali di adesione.

Per il 2023, l'opzione potrà essere espressa a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, e per gli anni successivi ad inizio anno (anno solare).

L'eventuale utilizzo del servizio in piattaforma potrà avvenire entro il mese di novembre. L'opzione potrà essere modificata l'anno successivo, al venire meno dell'interesse o al mutare della situazione che ha indirizzato la scelta dell'anno o degli anni precedenti.

Eventuali somme di Welfare non fruite alla data del 30 novembre, saranno corrisposte in busta paga col cedolino del mese di Dicembre, al netto dei contributi aziendali e del valore addizionale di cui alla opzione welfare e saranno soggette a tassazione agevolata secondo le norme vigenti, ove applicabile.

Resta inteso che l'opzione di conversione del premio in beni e servizi welfare è condizionata alla ricorrenza dei requisiti per la detassazione del premio (ex art. 1 commi 182 e seguenti Legge 208/2015).

Le Parti hanno altresì convenuto di mettere a disposizione, esclusivamente per l'annualità 2023, un valore welfare pari a 100,00 Euro a favore di tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Tale valore sarà a disposizione dal mese di ottobre.

ARTICOLO 13 - CARATTERISTICHE DEL PREMIO

Il Premio per obiettivi, definito con il presente accordo, assorbe qualunque altro compenso riconosciuto a titolo di componente variabile della retribuzione.

Le somme erogate a titolo di "premio per obiettivi" (componente annuale e mensile) devono intendersi omnicomprensive, avendo le Parti, in sede di quantificazione dello stesso, tenuto conto di qualsiasi incidenza. Pertanto, tale premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti si danno atto, inoltre, ai sensi della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo del TFR.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi.

Il periodo di riferimento è ciascun anno solare dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il periodo di riferimento per valutare l'incremento di ciascun indicatore è l'anno precedente a quello di misurazione.

Il presente accordo verrà depositato in modalità online, a cura dell'Azienda, al Ministero del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di efficacia dello stesso.

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatta eccezione la validità del Premio per Obiettivi che va dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

SOC. MANIFATTURE SIGARO TOSCANO *Stefano...*

UNINDUSTRIA *Giuseppe Frusconi*

FAI CISL *Antonio...*

FLAI CGIL *M. Fertile*

UILA UIL *Roberto...*

RSU *Eleonora...*

...

...

...

...

Manifattura di Cava de Tirreni

Incentivi basati su livelli produttività

Per ciascun reparto vengono identificati 3 livelli di produttività/efficienza/qualità.

Il raggiungimento di uno dei tre livelli comporterà la erogazione del corrispondente valore economico i cui destinatari sono i dipendenti appartenenti al singolo reparto.

Le Parti convengono che il premio sarà erogato su base mensile e che maturerà in funzione della reale presenza dei singoli dipendenti.

PREPARAZIONE MATERIA

Parametro produttivo

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma mensile di greggio al bagnamento, filler uscita battitura e concia-profumazione) così calcolato:

Ore Primary / kg (greggio bagnamento + filler battuto + filler profumato) x1.000

Per " ore primary" si intendono le ore scaricate nel mese per: bagnamento, formazione, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, concia-profumazione, preparazione aromi e addolcente, pulizie impianti e altro.

Obiettivi di produttività

Livelli di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	< 8,1 h/1000 kg	6,1 €
2° livello	< 7,7 h/1.000 kg	7,5 €
3° livello	< 6,8 h/1.000 kg	8,3 €

Gli obiettivi sono determinati con riferimento ai volumi produttivi dell'anno di riferimento. Resta inteso che a fronte di una variazione di volumi significativa, le Parti si incontreranno per un'eventuale revisione degli indici. Il calcolo degli indici con riferimento ai bimestri Luglio/Agosto e Dicembre/Gennaio sarà effettuato considerando la media dei due mesi.

Parametri Conformità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del parametro qualitativo di riferimento che è dato dalla percentuale di non conformità uscita profumazione nei limiti del 5% verso specifica, elemento fondamentale per la lavorabilità nella successiva fase di Confezionamento.

Se la percentuale di non conformità uscita profumazione risultasse minore del 5% verso la specifica, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio del valore di 1,00 Euro.

Se la percentuale di non conformità uscita profumazione risultasse maggiore del 5%, i dipendenti matureranno comunque la corresponsione del 100% del premio, a condizione che, escludendo il numero di unità non conformi (con variazione più o meno dell'1% dell'umidità verso la specifica), la percentuale complessiva di non conformità si attesti nei limiti del 5%.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue and green ink.]

A fronte di una percentuale superiore i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

CONFEZIONAMENTO A MACCHINA

Parametro produttivo

Si considera la produttività giornaliera il rapporto tra la produzione versata (al netto degli scarti) e le ore di tutti gli operatori diretti, così calcolato:

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Obiettivi di produttività

I parametri sono la media tra gli obiettivi del 1 e del 2 turno.

Configurazione media		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	>1.270 pz/h uomo	6,1 €
2° livello	>1.280 pz/h uomo	7,5 €
3° livello	>1.292 pz/h uomo	8,3 €

Restano confermati i livelli di efficienza delle isole 3/4 e delle isole 2/3 così come riportati in precedenti accordi stante l'organizzazione del lavoro in essere.

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del valore qualitativo VDI media mobile degli ultimi dodici mesi. E' prevista una percentuale di "tolleranza" come appresso specificato che avrà effetto sulla effettiva corresponsione del premio:

- se il valore del VDI dovesse risultare non maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi anni incrementato del 12% i dipendenti matureranno il 100% della quota di premio;
- se il valore del VDI dovesse risultare maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi incrementato del 12%, i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Se il valore del VDI dovesse risultare minore del valore medio degli ultimi dodici mesi decurtato dell'8%, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio del valore di 1,00 Euro.

Oggetto di specifico confronto saranno i formati speciali o nuovi così come eventi particolari che determineranno l'attivazione di un tavolo tecnico.

PERFEZIONAMENTO

Parametro produttivo

Con riferimento ai parametri produttivi sotto indicati, si conferma, considerando l'attuale organizzazione del lavoro, l'indice di produttività come media pesata delle efficienze delle singole macchine:

efficienza Forpack + efficienza MG2

Obiettivi di produttività

Reparto Condizionamento		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	Forpack > 79,1 e MG2 > 83,5	6,1 €
2° livello	Forpack > 81 e MG2 > 85	7,5 €
3° livello	Forpack > 81,5 e MG2 > 86	8,3 €

Per la produzione di Pedroni, Speciale ed Export troverà applicazione la seguente **tabella di conversione**:

Forpack PEDRONI REALE = 61,7%	Conversione = 82%
Forpack export REALE = 76 %	Conversione = 82%
MG PEDRONI REALE = 75,9%	Conversione = 86,5%
MG export REALE = 80,6%	Conversione = 86,5%

Resta inteso che la determinazione degli indici, con riferimento a formati speciali (ad esempio 4 pezzi), sarà oggetto apposito confronto e, laddove necessario, di aggiornamento.

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del valore VQI media mobile degli ultimi dodici mesi rilevato al 2° Condizionamento. E' prevista una percentuale di "tolleranza" come appresso specificato che avrà effetto sulla effettiva corresponsione del premio:

- se il valore del VQI mensile risultasse non maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi anni incrementato di 8 punti, i dipendenti matureranno il 100% della quota di premio;
- se il valore del VQI mensile risultasse maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi incrementato di 8 punti i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Se il valore del VDI dovesse risultare minore del valore medio degli ultimi dodici mesi decurtato di 8 punti, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio del valore di 1,00 Euro.

Oggetto di specifico confronto saranno i formati speciali o nuovi così come eventi particolari che determineranno l'attivazione di un tavolo tecnico.

CERTIFICAZIONE QUALITÀ, OFFICINA E MAGAZZINI

Questi reparti incidono con le loro attività di supporto sui risultati degli altri reparti.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sulla media dei premi dei reparti con esclusione delle maggiorazioni legate all'organizzazione del lavoro "3/4" e similari.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media mensile.

I consuntivi del mese e progressivi dell'anno saranno oggetto di condivisione con le RSU con cadenza periodica.

A collection of handwritten signatures and initials in black, blue, and green ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters. Some are accompanied by small marks or symbols.

Manifattura di Lucca

Incentivi basati su livelli produttività

Per ciascun reparto vengono identificati 3 livelli di produttività/efficienza/qualità. Il raggiungimento di uno dei tre livelli comporterà la erogazione del corrispondente valore economico i cui destinatari sono i dipendenti appartenenti al singolo reparto.

Le parti convengono che il premio sarà erogato su base mensile e che maturerà in funzione della reale presenza dei singoli dipendenti.

PREPARAZIONE MATERIA

Parametro produttivo

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma mensile di greggio al bagnamento e filler uscita battitura) così calcolato:

ore linea sigari/kg (greggio+filler)x1.000

Per "ore linea sigari" si intendono le ore scaricate nel mese per: bagnamento, formazione, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, pulizie impianti e varie (es. cernita bagni con corpi estranei). Sono escluse dal processo la "scostolatura" dell'interno per il Moro e le attività relative alla Mini Primary.

Obiettivi di produttività

Livelli	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	< 4,34 h/1.000 kg	6,1 €
2° livello	< 4,17 h/1.000 kg	7,5 €
3° livello	< 4,12 h/1.000 kg	8,3 €

Resta inteso che per la determinazione degli obiettivi si procederà alla "nettizzazione" delle attività necessarie al mantenimento del tabacco durante le chiusure.

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone che l'umidità del filler all'uscita della battitura si attesti su un range di conformità 21-26%, elemento fondamentale per la lavorabilità nella successiva fase di Confezionamento.

Resta inteso che la corresponsione del 100% del premio è condizionata a che oltre il 95% fino al 98% dei bagni battuti risultino conformi. Con una % di bagni conformi inferiore al 95% i dipendenti matureranno una quota di premio proporzionalmente ridotta. Con una percentuale di bagni conformi inferiore all'85% i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Con una percentuale di conformità compresa tra il 100% ed il 98%, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio (qualità) del valore di 1,00 Euro.

CONFEZIONAMENTO A MACCHINA

Parametro produttivo

Si considera la produttività giornaliera il rapporto tra la produzione versata (al netto degli scarti) e le ore di tutti gli operatori diretti, così calcolato:

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Obiettivi di Produttività

Macchine con 1 su 1		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	>1.020 pz/h uomo	6,1 €
2° livello	>1.038 pz/h uomo	7,5 €
3° livello	>1.049 pz/h uomo	8,3 €

Isole 3 su 4 (esteso anche al 2 su 3)		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	>1.205 pz/h uomo	6,1 €
2° livello	>1.220 pz/h uomo	7,5 €
3° livello	>1.233 pz/h uomo	8,3 €

CCM		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	>1.280 pz/h uomo	6,1€
2° livello	>1.295 pz/h uomo	7,5 €
3° livello	>1.309 pz/h uomo	8,3 €

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del valore qualitativo VDI media mobile degli ultimi dodici mesi. E' prevista una percentuale di "tolleranza" come appresso specificato che avrà effetto sulla effettiva corresponsione del premio:

- se il valore del VDI dovesse risultare non maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi, incrementato del 12%, i dipendenti matureranno il 100% della quota di premio;
- se il valore del VDI dovesse risultare maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi, incrementato del 12%, i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Se il valore del VDI dovesse risultare minore del valore medio degli ultimi dodici mesi, decurtato dell'8%, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio (qualità) del valore di 1,00 Euro.

Oggetto di specifico confronto saranno i formati speciali o nuovi così come eventi particolari che determineranno l'attivazione di un tavolo tecnico.

CONFEZIONAMENTO SIGARI A MANO

Parametro Produttivo

Si intende la produzione di sigari conformi (al netto dello scarto) di Toscano Originale versata giornalmente dalla singola sigaraia in 8 ore.

Obiettivi di produttività

Si considerano valori al di sotto dei 500 sigari al giorno esclusivamente durante le fasi di addestramento del personale dedicato.

Confezionamento Sigari a mano	
Numero sigari per giorno	Indennità giornaliera
Da 0 a 130 sigari/giorno	0 €
Da 131 a 422 sigari/giorno	2,5€
Da 423 a 500 sigari/giorno	6,7€
Da 501 a 510 sigari/giorno	7,7€
Da 511 a 520 sigari/giorno	9,7€
Da 521 a 530 sigari/giorno	11,7€
Da 531 a 540 sigari/giorno	13,7 €
Oltre 540 sigari/giorno	14,9 €

Per la produzione del Moro e dei formati speciali, nelle medesime condizioni sopra indicate, abbiamo:

Confezionamento Sigari a mano – Produzione Moro	
Numero sigari per giorno	Indennità giornaliera
Da 0 a 50 sigari/giorno	0 €
Da 51 a 160 sigari/giorno	2,5€
Da 161 a 170 sigari/giorno	6,7€
Da 171 a 180 sigari/giorno	7,7 €
Da 181 a 190 sigari/giorno	9,7€
Da 191 a 200 sigari/giorno:	11,7€
Oltre 200 sigari/giorno	13,7€

Confezionamento Sigari a mano – Produzione "Pancia Larga"	
Numero sigari per giorno	Indennità giornaliera
Da 0 a 78 sigari/giorno	0 €
Da 79 a 243 sigari/giorno	2,5€
Da 244 a 290 sigari/giorno	6,7€
Da 291 a 300 sigari/giorno	7,7€
Da 301 a 310 sigari/giorno	9,7€
Da 311 a 320 sigari/giorno:	11,7€
Oltre 320 sigari/giorno	13,7€

Inoltre, sarà corrisposto un importo omnicomprensivo lordo pari a 40 € mensili, rapportati ad una indennità giornaliera pari a 2 €, da riconoscersi a fronte del raggiungimento delle quote produttive di seguito indicate:

- Toscano Originale: 535 sigari versati/giorno o cumulativo;
- Moro: 200 sigari/giorno o cumulativo;
- Formati "Pancia Larga": 320 sigari/giorno o cumulativo.

Parametro Qualità

Le indennità in tabella assorbono qualsivoglia indennità, anche precedentemente disciplinata e riconosciuta.

Inoltre, al raggiungimento dei 500 sigari/giorno (170 per il Moro e 290 "Pancia Larga") e rispettati i requisiti qualitativi, come appresso specificato, il premio potrà essere incrementato di una percentuale aggiuntiva:

- VDI 30 – 40 + 3% dell'indennità giornaliera maturata
- VDI 20 – 30 + 6% dell'indennità giornaliera maturata
- VDI 10 – 20 + 12% dell'indennità giornaliera maturata

Viene confermato il superminimo individuale di 25 € mese per le sigaraie addestrate a lavorare con entrambe le mani. Tale valore viene portato a 50 € mese nel caso in cui l'azienda richieda il cambio mano e comunque limitatamente al periodo della richiesta.

Per la partecipazione del personale a manifestazioni esterne vale quanto stabilito nell'accordo del 21/09/2004 e successive integrazioni.

Oggetto di specifico confronto saranno i formati speciali o nuovi così come eventi particolari che determineranno l'attivazione di un tavolo tecnico.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, a fronte della professionalità unica espressa nel reparto sigari a mano, si riconoscerà un'indennità "sigari a mano" pari a 600,00 Euro annue, da corrispondersi nel mese di settembre come conguaglio delle effettive presenze, nel reparto, nell'anno di riferimento.

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from multiple individuals, likely representing the parties to the agreement.

1° CONDIZIONAMENTO

Parametro produttivo

Per tenere conto della variabilità quotidiana delle lavorazioni si considera la produzione versata e le ore degli operatori diretti le ore medie mensili, al netto degli scarti, così calcolata:

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Per "ore reparto" si intendono tutte le ore scaricate dai diretti nel mese per: cernita Garibaldi, Arengo (tutti i brand), relativa cernita e recupero scarti, gestione celle e trasporti, Forpack. Sono escluse le attività relative al Moro.

Obiettivi di produttività

Media Reparto 1° Condizionamento		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	2.729	6,1 €
2° livello	2.789	7,5 €
3° livello	2.871	8,3 €

Gli indici di cui alla tabella "Media Reparto 1° Condizionamento" fanno riferimento al mix di produzione dell'anno di riferimento (media 2022). Resta inteso che saranno oggetto di ricalcolo sulla base dei mix produttivi in funzione della percentuale del prodotto Garibaldi. Restano esclusi "fatti a mano" e "formati speciali".

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del valore qualitativo VQI media mobile degli ultimi dodici mesi (riferimento 2° condizionamento). E' prevista una percentuale di "tolleranza" come appresso specificato che avrà effetto sulla effettiva corresponsione del premio:

- se il valore del VQI dovesse risultare non maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi, incrementato del 12%, i dipendenti matureranno il 100% della quota di premio;
- se il valore del VQI dovesse risultare maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi, incrementato del 12%, i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Se il valore del VQI dovesse risultare minore del valore medio degli ultimi dodici mesi decurtato dell'8%, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio (qualità) del valore di 1,00 Euro.

Oggetto di specifico confronto saranno i formati speciali o nuovi così come eventi particolari che determineranno l'attivazione di un tavolo tecnico.

2° CONDIZIONAMENTO

Parametro produttivo

Tenendo conto delle diverse attività svolte in reparto l'indice è rappresentato dalle media pesata delle efficienze delle singole macchine:

$$9/20 \times \text{efficienza Vega} + 9/20 \times \text{efficienza SMABO} + 2/20 \times \text{efficienza Corazza}$$

Obiettivi di produttività

Media Reparto 2° Condizionamento		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore giornaliero
1° livello	SMABO 84% - VEGA 82% - Corazza 86%	6,1 €
2° livello	SMABO 92% - VEGA 87% - Corazza 88%	7,5 €
3° livello	SMABO 95% - VEGA 90% - Corazza 91%	8,3 €

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del valore qualitativo VQI media mobile degli ultimi dodici mesi. E' prevista una percentuale di "tolleranza" come appresso specificato che avrà effetto sulla effettiva corresponsione del premio:

- se il valore del VQI dovesse risultare non maggiore del valore qualitativo medio degli ultimi dodici mesi, incrementato del 12%, i dipendenti matureranno il 100% della quota di premio;
- se il valore del VQI dovesse risultare maggiore del valore medio degli ultimi dodici mesi, incrementato del 12%, i dipendenti matureranno la quota di premio corrispondente al livello di produttività inferiore.

Se il valore del VQI dovesse risultare minore del valore medio degli ultimi dodici mesi decurtato dell'8%, i dipendenti matureranno una quota incrementale del premio (qualità) del valore di 1,00 Euro.

Oggetto di specifico confronto saranno i formati speciali o nuovi così come eventi particolari che determineranno l'attivazione di un tavolo tecnico.

A collection of handwritten signatures and initials in black, blue, and green ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. The signatures appear to be from various individuals, possibly related to the document's approval or review.

CERTIFICAZIONE QUALITÀ, OFFICINA E MAGAZZINI

Questi reparti incidono con le loro attività di supporto sui risultati degli altri reparti.
In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sulla media dei premi dei reparti con esclusione della quota del confezionamento legato all'organizzazione 3/4.
Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media mensile.

I consuntivi del mese e progressivi dell'anno saranno oggetto di condivisione con le RSU con cadenza periodica.