

- all'avvenuto rispetto, nei precedenti rapporti di lavoro con l'azienda, delle regole definite dalla normativa vigente, dal CCNL di categoria, dagli accordi aziendali e dai regolamenti delle singole unità produttive considerandosi, rispetto a ciò, le infrazioni di maggiore rilievo di seguito esemplificate: negligenza, ritardi ripetuti, insubordinazione, danneggiamento a strumenti e beni aziendali ecc;
- ✓ la permanenza in tali liste avrà una durata massima pari a 48 mesi dalla scadenza del contratto di lavoro individuale;
- ✓ l'eventuale non inserimento nelle liste sarà oggetto di informativa alle RSU e, a richiesta del lavoratore, di specifico confronto con le stesse;
- ✓ in merito alla possibile proposta di assunzione, che considererà le modalità di inserimento previste dalla normativa vigente e ritenute compatibili con le esigenze aziendali:
 - nel periodo di permanenza nelle liste, ad ogni persona inserita e non in forza a tempo indeterminato presso altro datore di lavoro - ad eccezione delle agenzie di somministrazione - verrà formulata, all'insorgere dell'esigenza aziendale, una proposta d'assunzione relativa alla unità produttiva e reparto dove è stata prestata la propria attività; in relazione alle persone che abbiano in corso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altro datore di lavoro ed all'eventualità che la proposta di assunzione possa essere formulata anche alle stesse, a seguito di loro specifica richiesta e - in ogni caso - nel rispetto della vigente normativa sulla concorrenza, potranno comunque essere tenute in considerazione;
 - subordinatamente all'avvenuto esaurimento dei nominativi del personale delle unità produttive e reparto dove è stata prestata la propria attività, fatta salva la necessaria coerenza di competenze e professionalità, la proposta d'assunzione sarà formulata anche alle persone inserite nelle liste relative ad altre unità produttive (diverse da quella di appartenenza);
 - la stessa deve essere riscontrata positivamente entro un termine massimo di 5 giorni dal ricevimento, pena la decadenza del diritto;
 - la persona deve rendersi disponibile all'assunzione sulla base della proposta formulata dall'azienda con decorrenza entro 10 gg di calendario dalla eventuale accettazione (o comunque entro il limite temporale, ove maggiore, comunicato nella proposta aziendale);
 - la persona che risulti non reperibile ai riferimenti rilasciati in forma scritta all'azienda decade dal diritto; l'azienda, ai fini di cui sopra, utilizzerà i contatti da ultimo comunicati dalle persone il cui contratto a tempo determinato sia terminato;
 - il riscontro negativo o il mancato riscontro faranno perdere i requisiti di permanenza nelle liste, salvo siano motivati da gravi e documentati impedimenti correlati a motivi personali o familiari;
- ✓ sempre relativamente alla proposta d'assunzione:
 - in primo luogo, la stessa sarà formulata alle persone con anzianità maturata alle dipendenze dell'azienda pari ad almeno 12 mesi in tal caso essendo, automaticamente, prevalente il criterio unico dell'anzianità professionale;
 - in secondo luogo, esaurita la sopradetta fascia, la stessa sarà formulata sempre tenendo conto dell'anzianità professionale ma, in tal caso, a parità dei requisiti di professionalità e competenza;

- sempre ferma restando la preventiva parità dei requisiti di professionalità e competenza, a parità di anzianità lavorativa (computata in giorni) la selezione sarà condotta applicando il criterio dei maggiori carichi di famiglia (come rilevabili dall'ultima dichiarazione dei redditi comunicata dal lavoratore).

In riferimento all'istituto della Somministrazione lavoro presso l'Azienda, si conferma la presenza di un elenco, disponibile – come da specifiche sotto riportate - in occasione degli incontri trimestrali di sito e per ogni singola unità produttiva, in cui sono riportati i nominativi delle persone la cui missione tramite contratto di somministrazione presso l'azienda sia terminata e sia complessivamente durata almeno 12 mesi. Relativamente a tale elenco si prevede che:

✓ la possibilità di rientrarvi è subordinata:

- al non avere già un altro contratto a tempo indeterminato in essere con altre società (che non sia di lavoro somministrato);
- alla sussistenza, in ogni caso, dei requisiti di professionalità e competenza richiesti per ricoprire la specifica mansione;
- all'avvenuto rispetto, nel precedente periodo in somministrazione presso l'azienda, delle regole definite dalla normativa vigente, dal CCNL di categoria e della Somministrazione e dai regolamenti delle singole unità produttive considerandosi, rispetto a ciò, le infrazioni di maggiore rilievo di seguito esemplificate: negligenza, ritardi ripetuti, insubordinazione, danneggiamento a strumenti e beni aziendali ecc.;

✓ la permanenza nello stesso avrà una durata massima pari a 36 mesi dalla scadenza della missione individuale;

✓ in merito alla possibile proposta di assunzione:

- nel caso di effettuazione di nuove assunzioni in forza diretta all'azienda, ove le rispettive liste dei nominativi dei ctd siano vuote, si potrà attingere prioritariamente dall'elenco dei somministrati;
- nel caso di possibile assunzione a tempo determinato, è necessario avere terminato una missione con contratto in somministrazione complessivamente durata almeno 12 mesi; a tal fine sarà quindi disponibile, nel rispetto delle regole sopradette, una prima lista, progressivamente aggiornata, delle persone la cui missione in somministrazione abbia avuto una durata di almeno 12 mesi ed inferiore ai 24 mesi;
- nel caso di possibile assunzione a tempo indeterminato, è necessario avere terminato una missione con contratto in somministrazione complessivamente durata almeno 24 mesi; a tal fine sarà quindi disponibile, nel rispetto delle regole sopradette, una seconda lista, progressivamente aggiornata, delle persone la cui missione in somministrazione abbia avuto una durata uguale o superiore ai 24 mesi;
- nel periodo di permanenza nell'elenco, ad ogni persona inserita verrà formulata, all'insorgere dell'esigenza aziendale, una proposta d'assunzione relativa alla unità produttiva e reparto dove è stata prioritariamente prestata la propria attività;
- la stessa deve essere riscontrata positivamente entro un termine massimo di 5 giorni dal ricevimento, pena la decadenza;
- la persona deve rendersi disponibile all'assunzione sulla base della proposta formulata dall'azienda con decorrenza entro 10 gg di calendario dalla eventuale accettazione (o comunque entro il limite temporale, ove maggiore, comunicato nella proposta aziendale);

- la persona che risulti non reperibile ai riferimenti rilasciati decade dal diritto; l'azienda, ai fini di cui sopra, utilizzerà i contatti da ultimo comunicati dalle persone la cui missione sia terminata;
- il riscontro negativo o il mancato riscontro faranno perdere i requisiti di permanenza nell'elenco, salvo siano motivati da gravi e documentati impedimenti correlati a motivi personali o familiari.

Anche in relazione a quanto sopra - sempre ferme restando le regole previste dal sistema di capitalizzazione delle competenze (relative alla "lista dei nominativi" e all'"elenco") - per consentire anche al personale con maggiore anzianità di servizio possibili opportunità di inserimento **si realizzerà, nel periodo di durata del presente contratto integrativo e quindi nel triennio 2023-2025**, l'inserimento a tempo indeterminato di un numero di 95 operai. Per effettuare tali inserimenti sarà data priorità alle persone inserite nella lista dei nominativi dei CTD e, esaurite le stesse, alle persone in missione di somministrazione presso l'azienda che, a partire dalla data della firma dell'accordo di rinnovo dell'integrativo, risulteranno avere terminato una missione pari ad almeno 24 mesi. Tale impegno resta, evidentemente, subordinato alla coerenza delle competenze e professionalità ed alle necessarie condizioni di mercato e di business che giustificano e rendono necessari e possibili detti inserimenti strutturali in forza diretta all'azienda. Nel caso in cui tali condizioni non sussistessero, si prevede sin da ora che sarà organizzato un incontro specifico fra le parti nel corso del quale ne saranno analizzati ed approfonditi i motivi.

Ambiente e sicurezza

Con riferimento alle richieste relative al capitolo specifico, ferme restando le specifiche competenze in materia - cui espressamente si rimanda - si prevede quanto segue:

- ✓ break formativi: entro tre mesi dalla data odierna sui siti saranno svolti incontri con le rispettive RSU per un confronto relativamente alle aree in cui, nel rispetto delle vigenti previsioni normative, si ritiene opportuno e adeguato introdurre la sperimentazione di tali break;
- ✓ microclima aziendale: l'azienda conferma che proseguirà nel percorso di miglioramento continuo del microclima aziendale, anche tramite specifici investimenti che, sui singoli siti e in funzione delle rispettive esigenze e priorità, saranno messi in campo e implementati.

Professionalità

Con riferimento alle richieste relative al capitolo specifico, si prevede quanto segue.

L'azienda conferma, in via preliminare, che il vigente CCNL di categoria e quindi le regole previste dal nuovo sistema di inquadramento ivi previsto, rappresentano il riferimento in materia.

In relazione all'attuale sistema di inquadramento professionale relativo alla qualifica operaia, e sulla base del sopradetto riferimento, si procederà alla integrazione delle schede già in essere in relazione anche al livello B1. Entro tre mesi dalla data odierna nella sede dell'Organismo Unitario già previsto dal sistema informativo aziendale sarà, ulteriormente, analizzata la tematica al fine di svolgere un confronto in relazione alle aree e mansioni per le quali sarà possibile implementare quanto sopra.

Relativamente alla modalità di passaggio al livello "D2" del personale in forza diretta all'azienda, ed in particolare alla modalità di applicazione del disposto dell'art. 1, sez. Quarta, titolo II, paragrafo 1.2 del vigente CCNL ("criteri di inserimento e mobilità"), si prevede quanto segue:

- ✓ il vigente sistema aziendale delle schede di professionalità si conferma essere il riferimento per l'analisi individuale di conformità rispetto al sistema di inquadramento di cui al CCNL;
- ✓ si conferma in particolare l'applicazione dei sistemi di mobilità puntualmente disciplinati dal vigente CCNL ai capoversi a), c) e d) del p.to A) del disposto di cui sopra;
- ✓ in riferimento ai termini massimi di cui alla lettera b) ed al sistema aziendale delle schede di professionalità, si prevede sia effettuata una verifica dei criteri di professionalità previsti dall'attuale CCNL alla scadenza dei 12 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro; nel caso in cui da tale verifica emerga il riscontro dei requisiti previsti dai "criteri di professionalità" di cui al CCNL e dal sistema aziendale, si darà seguito al passaggio al livello "D2"; in caso di richiesta esplicita da parte dei singoli interessati, si potrà svolgere un incontro con la presenza anche di singoli RSU dei rispettivi siti in relazione all'esito di tali verifiche;
- ✓ in applicazione della normativa vigente, la sopradetta modalità sarà comunicata anche alle agenzie di somministrazione affinché possano procedere agli adempimenti di loro competenza con riferimento al personale in missione; per consentire alle agenzie di somministrazione di procedere a tali adempimenti, l'azienda comunicherà le necessarie informazioni in relazione all'andamento della missione in somministrazione, con particolare riferimento agli elementi che consentano l'accertamento dei requisiti previsti dai sopradetti "criteri di professionalità".

Con riferimento al tema dell'inquadramento professionale relativo alla qualifica impiegatizia si prevede quanto segue:

- ✓ si conferma che il vigente CCNL di categoria e, quindi, le regole previste dal relativo sistema di inquadramento, rappresentano il riferimento in materia;
- ✓ si conferma, quindi, la validità ed applicazione dei casi puntualmente disciplinati dal vigente CCNL anche all'art. 1, sez. Quarta, Titolo II, paragrafo 1.2, p.to B) del vigente CCNL;
- ✓ a integrazione di quanto sopra, si prevede che l'inquadramento professionale possa essere analizzato nel corso di incontri specifici, organizzati dall'azienda, su richiesta del singolo interessato che abbia un'anzianità professionale di almeno 24 mesi; in caso di richiesta esplicita da parte dei singoli interessati, l'incontro si potrà svolgere con la presenza anche di singoli RSU dei rispettivi siti;
- ✓ nel corso di tali incontri sarà analizzato il livello di professionalità acquisito ai fini dell'inquadramento sulla base dei "criteri di professionalità" definiti dal CCNL;
- ✓ entro tre mesi dalla data odierna nella sede dell'Organismo Unitario già previsto dal sistema informativo aziendale sarà, ulteriormente, analizzata la tematica al fine di svolgere un confronto su linee guida in relazione alla stessa; successivamente al passaggio svolto nella sede dell'Organismo Unitario, si convocherà un incontro con le RSU di sito sulla stessa tematica.

Orario di lavoro

Con riferimento al capitolo "orario di lavoro" ed alle rispettive esigenze che, da sempre, caratterizzano in generale questo istituto si prevede quanto segue:

- ✓ rispetto alla possibilità di effettuare la timbratura al minuto nei casi di dipendenti con orario flessibile, anche in funzione sia delle esigenze amministrative/ di sistema sia del potenziale incrocio fra tale previsione e vari altri istituti vigenti, entro 3 mesi dalla data odierna nella sede dell'Organismo Unitario già previsto dal sistema informativo aziendale sarà, ulteriormente, analizzata la tematica al fine di condividere una proposta che vada nella direzione di un ulteriore miglioramento del vigente sistema, compatibilmente con la normativa vigente;

- ✓ rispetto ai calendari di fabbrica, si prevede quanto segue: nel corso dei relativi incontri annuali previsti dal sistema informativo aziendale, per la loro definizione si valuteranno anche eventuali proposte, ove compatibili con le esigenze organizzative e produttive, concernenti formule applicabili a gruppi omogenei/ aree di personale dal perimetro più specifico rispetto a quello del singolo calendario di fabbrica;
- ✓ relativamente a quanto previsto dai vigenti accordi sulle turnazioni 6x6x4, 6x6x3 e IV° squadra in punto assorbimento a titolo di riduzione d'orario, si prevede l'accredito automatico di ulteriori 8h di PAR aggiuntive a gestione individuale, caricate pro-rata in funzione del numero di mesi interessati da tali turnazioni, con decorrenza a partire dal mese di ottobre del corrente anno;
- ✓ relativamente all'istituto del p. time verticale, anche in considerazione delle casistiche che sono state oggetto di valutazione, le parti confermano il termine del periodo sperimentale previsto dal vigente contratto integrativo dovendosi, quindi, considerare tale istituto acquisito nella vigente contrattazione aziendale sulla base dell'accordo sottoscritto, dalle stesse, il 04/02/2022;
- ✓ relativamente all'orario cosiddetto "weekender" si conferma che potranno essere valutate, sulla base delle esigenze organizzative e produttive aziendali, richieste di migrare a tale profilo orario anche ove provenienti da personale dipendente che, al momento della richiesta, si trovi su un profilo orario di p. time orizzontale;
- ✓ relativamente all'istituto dell'orario elastico attualmente in vigore, in azienda, per le qualifiche impiegatizie, con decorrenza dal mese di settembre del corrente anno sarà introdotta – fatta salva, per ogni altro aspetto, la vigente regolamentazione – la seguente nuova "fascia flessibile":
 - dalle ore 08 alle ore 09.30 e, in funzione dell'orario di ingresso, dalle ore 17 alle ore 18.30;
- ✓ sempre in relazione all'istituto dell'orario elastico attualmente in vigore per le qualifiche impiegatizie, entro tre mesi dalla data odierna nella sede dell'Organismo Unitario già previsto dal sistema informativo aziendale sarà, ulteriormente, analizzata la tematica al fine di condividere in quali casi particolari sia possibile consentire un orario flessibile con inizio alle ore 07.30, quindi in funzione della mansione assegnata nonché dell'organizzazione del lavoro;
- ✓ relativamente alla possibilità di introdurre un orario elastico per possibili mansioni non impiegatizie comunque caratterizzate da orario a giornata e non direttamente collegate alla produzione, quindi posizioni considerate non eleggibili all'istituto dello smart working, entro 3 mesi dalla data odierna, saranno svolti - nei singoli siti e con le rispettive RSU - specifici momenti di confronto con l'obiettivo di verificare e condividere in quali casi, con quali particolari modalità orarie e con quale fascia di flessibilità in ingresso ed in uscita sarà possibile attivare una sperimentazione.

Temi di conciliazione

Con riferimento alle richieste relative a tale capitolo l'azienda, nel confermare la propria volontà di proseguire nel percorso partecipativo che ha contraddistinto le relazioni fra le parti fino ad oggi, prevede quanto segue:

- ✓ con riferimento all'istituto del congedo parentale (maternità facoltativa) si prevede, per le giornate intere che - a tal fine - saranno utilizzate, nel rispetto della programmazione di cui all'art. 5 sez. IV Titolo VI del vigente CCNL, entro i 3 anni dalla nascita dei figli, una integrazione del 20% a carico azienda della retribuzione mensile (ad esclusione dei ratei già previsti dalla normativa);

- ✓ relativamente al cosiddetto periodo di "comporto prolungato", fermo restando tutto quanto previsto sul punto dal vigente CCNL, si prevede che le singole tempistiche indicate per i periodi di conservazione del posto siano rispettivamente prolungate di un periodo pari al 50%;
- ✓ relativamente al sistema dei permessi retribuiti per lutto previsti dalla vigente normativa, ferme restando le previsioni e modalità di applicazione ivi indicate, si prevede l'aggiunta di due giornate annuali di permesso retribuito a carico aziendale;
- ✓ relativamente alla fruizione del giorno di paternità retribuito a carico aziendale, si prevede che tale facoltà sarà esercitabile a scelta del singolo interessato all'interno del periodo dalla nascita e sino al compimento dell'anno del bambino.

Formazione

Con riferimento alle richieste relative a tale capitolo, si prevede quanto segue:

- ✓ ferme restando le regole di ingaggio e funzionamento della Commissione Formazione già previste dalla contrattazione integrativa aziendale, con riferimento al relativo numero di componenti si prevede che la stessa sarà composta da un numero massimo di 12 componenti, 3 di nomina aziendale e 9 di nomina sindacale (tre componenti per organizzazione sindacale);
- ✓ nella sede della Commissione Formazione potranno essere valutati gli eventuali e possibili casi nei quali si reputi necessario proporre all'azienda l'effettuazione di corsi formazione dopo lunghi periodi di assenza dal lavoro;
- ✓ relativamente alla formazione continua prevista dal CCNL, sarà fatta una proposta di sistema di condivisione, nella sede della Commissione Formazione, di eventuali piani pluriennali sulla base anche dei fabbisogni formativi rilevanti per le popolazioni interessate;
- ✓ relativamente all'istituto del Diritto allo studio previsto dal vigente CCNL, fatta salva ogni altra previsione e modalità di applicazione ivi indicata e nell'ambito del monte ore triennale complessivamente messo a disposizione dall'azienda in applicazione dello stesso CCNL, si prevede che il monte ore messo a disposizione a livello individuale per le tipologie di corsi indicati ai punti C) e D) dell'art.8, sez. Quarta, Titolo VI sia elevato a 200 ore triennali.

Welfare

Con riferimento alle richieste relative a tale capitolo, si prevede quanto segue:

- ✓ a partire dall'anno 2024, l'azienda metterà a disposizione, con le stesse tempistiche e modalità già utilizzate – annualmente – per la messa a disposizione dei valori di welfare previsti dal vigente CCNL, un ulteriore importo del valore nominale di 50€, da considerarsi aggiuntivo a quello già previsto dal CCNL stesso;
- ✓ in occasione del primo incontro utile di Organismo Unitario e comunque entro tre mesi dalla data odierna, sarà valutata dalle parti la possibilità di procedere all'istituzione di una nuova commissione aziendale che si occupi, in maniera specifica, di tale tematica e della sua applicazione in azienda;
- ✓ si conferma che sarà prevista la possibilità di opzione del singolo lavoratore per la conversione anche parziale dell'importo del premio di risultato con beni o servizi di welfare nelle modalità previste dal regolamento aziendale che sarà, pertanto, aggiornato;
- ✓ l'Azienda incrementerà la quota di PDR convertita ed effettivamente utilizzata con una maggiorazione pari al 50% dell'importo complessivo dei contributi non versati per le agevolazioni

applicate ai beni/servizi optati, al netto di eventuali contribuzioni residue a carico di datori di lavoro/lavoratori;

- ✓ relativamente al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – si prevede che, ferma restando ogni altra previsione del CCNL di Categoria, con decorrenza dal versamento di competenza del primo trimestre successivo a quello corrente, il contributo a carico del Datore di Lavoro sarà effettuato in misura pari al 2,2% dei minimi contrattuali e, per i lavoratori la cui adesione è avvenuta/ avviene mentre avevano/ hanno età inferiore ai 35 anni compiuti, in misura pari al 2,4% dei minimi contrattuali, assorbibili da eventuali futuri aumenti, a qualsiasi titolo, dei versamenti a carico azienda previsti dalla regolamentazione del Fondo.

Relazioni Sindacali

Con riferimento alle richieste relative a tale capitolo si prevede quanto segue:

- ✓ relativamente al diritto di assemblea di cui anche all'art.1 sez. II del vigente CCNL, si conferma che l'esercizio è subordinato al rispetto sia del preavviso minimo di convocazione sia delle altre modalità organizzative prescritte dalla normativa vigente; in occasione del primo incontro di Organismo Unitario e comunque entro tre mesi dalla data odierna, sarà svolto un confronto con l'obiettivo di condividere la modalità di tenuta delle assemblee, anche da remoto, nella fase post pandemica;
- ✓ relativamente all'intero sistema di permessi sindacali retribuiti vigente in azienda, si conferma che il relativo utilizzo deve essere, sempre, comunicato di regola 24 ore prima, anche al fine di consentire una adeguata organizzazione del lavoro nei rispettivi reparti ed uffici di appartenenza;
- ✓ si conferma che è in corso e sarà terminato a breve l'aggiornamento della dotazione hardware in capo alle RSU dei tre poli di Curno, Mapello e Stezzano;
- ✓ rispetto al Fondo Socio Culturale,:
 - sarà svolto un ulteriore confronto anche con riferimento alla attuale struttura e statuto
 - in funzione degli utilizzi e delle reali prevedibili necessità, sarà valutato in quali casi e per quali componenti del Fondo, anche in funzione delle singole cariche in carico o già in carico ai singoli componenti, sia da ritenere opportuno il possibile incremento del monte ore di permessi retribuiti.

Incidenza delle maggiorazioni notturne in tredicesima

A parziale modifica del vigente sistema di calcolo e fermo il resto di quanto previsto sul punto, viene definito quanto segue:

- ✓ con decorrenza dall'anno 2024:
 - ai turnisti che, nel corso dell'anno solare, abbiano effettuato almeno il 95% delle giornate in turno notturno lavorabili, l'importo erogato individualmente con riferimento alla maggiorazione delle 173 ore e calcolato sulla base delle regole in essere sarà, ulteriormente, incrementato del 15%;
 - ai turnisti che, nel corso dell'anno solare, abbiano effettuato almeno il 90% delle giornate in turno notturno lavorabili, l'importo erogato individualmente con riferimento alla maggiorazione delle 173 ore e calcolato sulla base delle regole in essere sarà, ulteriormente, incrementato del 10%;
- ✓ con decorrenza dall'anno 2023:

- ai turnisti che, nel corso dell'anno solare, abbiano effettuato almeno il 70% delle giornate in turno notturno lavorabili, viene corrisposta una maggiorazione delle 173 ore pari alla maggiorazione aziendale del lavoro notturno;
- ai turnisti che, nel corso dell'anno solare, abbiano effettuato fra il 35 % ed il 70% delle giornate in turno notturno lavorabili, la maggiorazione viene corrisposta in centesimi percentuali;
- ai turnisti che, nel corso dell'anno solare, abbiano effettuato meno del 35% delle giornate in turno notturno lavorabili, la maggiorazione non viene corrisposta.

Sono considerate - di norma - lavorabili in turno notturno rispettivamente 70 giornate all'anno per il turno 3x8x5 e 60 giornate all'anno per il turno 6x6x4 e IV° squadra.

Varie

- ✓ l'azienda procederà a istituire un monte ore specifico di permessi retribuiti per i dipendenti aziendali che si occupano di gestire il FAAL e che saranno, a tal fine, identificati;
- ✓ l'organismo sindacale unitario aziendale acquisisce ed esercita, in occasione degli incontri annuali programmati, i diritti di informazione, consultazione, espressione di pareri spettanti al comitato consultivo di partecipazione previsto dall'art.3 sez. prima - Sistema di relazioni industriali;
- ✓ relativamente all'istituto dello smart working, all'esito del confronto che - su tale tematica e rispetto a tale istituto - si è svolto nel corso degli ultimi mesi, si condivide di mantenere in vigore il "tavolo tecnico" in essere, che sarà composto da un numero massimo di 12 componenti, 3 di nomina aziendale e 9 di nomina sindacale (tre componenti per organizzazione sindacale); si prevede che siano, di norma, effettuabili 4 incontri annuali (e quindi con cadenza trimestrale), fatta salva la possibilità aggiuntiva di richiedere l'effettuazione di due ulteriori incontri in corso d'anno su richiesta di una delle parti;
- ✓ con riferimento alla richiesta di distinzione in busta paga delle ore accreditate a carico azienda nel caso di cambi di turnazione, sarà implementato un sistema di comunicazione - attivabile in caso di ogni singola richiesta - che prevederà la possibilità di conoscere la specifica delle quantità che compongono tale voce quando accreditata in busta paga;
- ✓ con riferimento all'inquadramento al livello B2, in occasione del primo incontro utile di Organismo Unitario sarà svolto un approfondimento sulla composizione della retribuzione e sulle adeguate modalità di esposizione di tutti gli elementi nei prospetti paga, anche al fine di verificare la possibilità di adottare eventuali modalità differenti;
- ✓ relativamente ai dipendenti che si trovino prossimi al pensionamento e, nella fattispecie, ai dipendenti con previsione di pensionamento entro i due anni, si prevede la possibilità di inoltrare all'azienda una specifica domanda per richiedere l'eventuale trasformazione dell'orario full time in orario part time; in caso di implementazione del part-time nel reparto/ufficio di assegnazione, la società si impegna a verificare prioritariamente la compatibilità della professionalità del lavoratore richiedente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, con riserva di concessione compatibilmente con il profilo orario individuale ed il sistema di turnazione applicato. In caso di comprovate situazioni oggettive o soggettive (ad esempio in relazione alla possibile gravosità della mansione) espressamente evidenziate all'azienda, tale verifica prioritaria sarà comunque svolta, alle condizioni di cui sopra, in riferimento ai lavoratori che abbiano compiuto almeno 60 anni; nel caso di mancata concessione dell'orario part time richiesto in applicazione di

tale capoverso, sarà svolto un incontro di approfondimento con la RSU competente per il relativo sito/ plant di appartenenza.

STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato aziendale, per il triennio 2023 – 2025 è strutturato sui seguenti parametri:

- ✓ **Un Parametro Reddittuale** (Margine Operativo Lordo/ Fatturato)
- ✓ **Quattro Parametri Industriali** (Affidabilità delle Consegne, Scarti, Produttività Globale di Stabilimento, Produttività della Spa)
- ✓ **Il parametro "safety"**
- ✓ **Un Parametro Individuale** (Premio Presenza)

Di seguito si descrivono gli elementi caratterizzanti i singoli parametri.

PARAMETRO REDDITUALE – MARGINE OPERATIVO LORDO

Il parametro di redditività aziendale, misurato in relazione al perimetro operativo della Brembo Spa, si basa sul calcolo del rapporto percentuale tra il Margine Operativo Lordo (MOL) ed il Fatturato annuali - come indicati dal Conto Economico del Bilancio d'Esercizio Annuale a seguito della sua approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti - secondo la seguente formula:

$$100 \times (\text{MARGINE OPERATIVO LORDO BREMBO SPA} / \text{FATTURATO ANNUALE BREMBO SPA})$$

Il MOL, in sintesi, si ottiene con il seguente calcolo:

- + VALORE AGGIUNTO
- COSTO DEL PERSONALE
- ALTRI COSTI DI STRUTTURA (*materiali e servizi acquistati*)

essendo il Valore Aggiunto dato dalla seguente formula:

- + VALORE DELLA PRODUZIONE (ricavi caratter. e variaz. rimanenze)
- COSTI ESTERNI DELLA PRODUZIONE (materie prime e servizi acquistati)

I criteri di erogazione per detta parte del Premio di Risultato prevedono:

- ✓ L'anticipo trimestrale, relativo all'anno di competenza (anno X), degli importi corrispondenti alla prima fascia di risultato/primo gradino.
- ✓ Il conguaglio, da effettuarsi con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo (anno X + 1), pari al differenziale tra quanto anticipato nel corso dell'anno precedente (anno X) e quanto realmente spettante tenendo conto dell'andamento annuale consuntivo del parametro.

Rispetto ai minimi previsti dalla tabella (prima fascia parametrica, pari ad un rapporto percentuale di 8 %), nel caso in cui i risultati evidenziassero valori parzialmente inferiori (max - 20 %, pari ad un rapporto percentuale del 6,4 %), saranno erogati gli importi corrispondenti ai minimi stessi.

Nel caso di risultati di valore inferiore al 6,4% sarà applicato il criterio di cui all'intesa del 21/10/2005, parametro reddituale, prima fascia, riconoscendo l'importo previsto e indicato rispetto alla prima fascia parametrica della tabella reddituale di cui al presente accordo.

Dato quanto sopra il parametro, calcolato secondo la sopradetta formula, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata secondo la seguente tabella triennale che stabilisce, per il periodo di vigenza del presente accordo, curve crescenti dei valori del rapporto percentuale:

INDICE	IMPORTO PREMIO 2023 -2025
0 - 6,4	550
6,4 (- 20%)	550
8 (prima fascia)	550
8,25	600
8,375	650
8,5	680
8,625	700
8,75	730
8,875	760
9	800
9,125	810
9,25	820
9,50	850
9,75	870
10	880
10,50	900
11	960
11,50	1030
12	1100
12,50	1150

PARAMETRO INDUSTRIALE - SCARTI

Il parametro misura la capacità della BU/Stabilimento di raggiungere gli obiettivi annualmente posti in tema di riduzione degli scarti interni.

Il riferimento per la definizione degli obiettivi è il seguente:

- ✓ il budget viene definito sulla base dei risultati raggiunti nell'anno precedente e dei piani ed obiettivi aziendali previsti per l'anno in corso; in funzione di ciò, sono annualmente e di volta in volta definite sia la soglia minima di ingresso che la conseguente gradazione della tabella.

Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi, collegata agli obiettivi dei singoli stabilimenti / BU interessate:

INDICE	IMPORTO PREMIO	IMPORTO PREMIO	IMPORTO PREMIO
	2023	2024	2025
Salvaguardia (-20%)	330	340	350
Livello minimo	340	380	410
intermedio	350	390	430
step 2	360	400	440
intermedio	380	440	470
step 3	410	480	530
intermedio	460	530	630
step 4	480	550	660
intermedio	500	570	675
budget (x)	560	680	800
Intermedio	580	695	810
step 5	610	710	820
intermedio	630	730	830
step 6	640	740	840

PARAMETRO INDUSTRIALE – AFFIDABILITA' DELLE CONSEGNE

L'affidabilità delle consegne viene misurata a livello di singola BU/ Stabilimento, tenendo come riferimento il rapporto percentuale tra fatturato mensilmente evaso e mancato fatturato dovuto ai ritardi accumulati nel corso dello stesso mese.

Il parametro viene annualmente calcolato con la formula di seguito indicata:

$$100 - (\text{SOMMATORIA RITARDI MENSILI} / \text{FATTURATO ANNUO})$$

Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata come previsto dalle seguenti tabelle triennali degli importi ed in base alle seguenti modalità:

• DIVISIONE SISTEMI AUTO (Stabilimento Curno Auto, Strutture di Divisione):

INDICE AFFIDABILITA'	IMPORTO PREMIO	
	2023-2024	2025
66	310	345
88	330	365
89	380	415
90	410	445
91	450	485
92	480	515
92,5	510	545
93	550	585
93,5	580	615
94	610	645
94,25	640	675
94,5	660	695
94,75	680	715
95	740	775
95,10	750	785
95,15	760	795
95,20	770	805
95,30	780	815
95,45	790	825
95,60	800	835
95,80	810	845
96	820	855
97	830	865
98	840	875
99	850	885
100	860	895

In caso di ritardi eccezionali in conseguenza dei quali, rispetto alla modalità applicativa dei trascinamenti, dovessero generarsi impatti anomali sul conteggio annuale, sarà svolto un incontro di approfondimento con le rispettive RSU al fine di trovare soluzioni tecniche adeguate.

PARAMETRO INDUSTRIALE : Produttività Globale di Stabilimento

- La produttività è finalizzata a monitorare il grado di efficienza dell'organico globale di stabilimento e a contabilizzare i risultati ottenuti tramite il processo di miglioramento continuo;
- Viene misurata a livello di singolo Stabilimento, tenendo come riferimento il risultato raggiunto nell'anno precedente e il budget fissato per l'anno in corso, secondo la seguente formula:

ORE VERSATE

ORE PRESENZA DIRETTI + INDIRETTI DI REPARTO + INDIRETTI DI STABILIMENTO + PERSONALE IMPIEGATIZIO

Il calcolo delle Ore Versate (ore utili totali) viene effettuato secondo la seguente formula:

N° pezzi buoni x T.B. uomo

Ore Versate = -----

Ore di presenza totali di stabilimento + ore impiegati uffici specificati

Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi:

IMPORTO PREMIO

INDICE	2023	2024	2025
Salvaguardia	500	530	550
minore di 95%	500	530	550
95 - 95,49	680	710	750
95,5 - 95,99	760	790	830
96 - 96,49	790	820	860
96,5 - 96,99	840	870	910
97 - 97,49	870	900	940
97,5 - 97,99	910	940	980
98 - 98,49	940	970	1010
98,5 - 98,99	960	990	1030
99 - 99,49	1000	1030	1070
99,5 - 99,99	1020	1050	1090
100% bdg - 100,49	1130	1160	1200
100,5 - 100,99	1150	1180	1220
101 - 101,49	1170	1200	1240
101,5 - 101,99	1190	1220	1260
102 - 102,49	1210	1240	1280
102,5 - 102,99	1230	1260	1300
103 - 103,49	1250	1280	1320
103,5 - 103,99	1270	1300	1340
104 - 104,49	1290	1320	1360
104,5 - 104,99	1345	1360	1380
105 - 105,499	1375	1390	1400
105,5 - 105,999	1390	1400	1420
106 - 106,499	1400	1420	1440

PARAMETRO PRODUTTIVITA' SPA : Produttività Complessiva degli Stabilimenti

Il raggiungimento da parte dei singoli stabilimenti dei budget annuali, secondo le modalità definite dal paragrafo "produttività globale di stabilimento" della presente intesa, concorrerà alla quantificazione dell'ulteriore emolumento lordo previsto dalla tabella triennale di seguito riportata:

Indice*	IMPORTO PREMIO	IMPORTO PREMIO
	2023	2024-2025
2/7 - 3/7	720	740
4/7 - 5/7	800	820
Maggiore di 5/7	820	840

*conteggio del n° di stabilimenti (compresa BSCCB) che annualmente hanno raggiunto il budget di produttività assegnato.

La maturazione e corresponsione avverrà con il seguente criterio: in un'unica soluzione con la retribuzione di competenza del mese di gennaio successivo, in funzione dei risultati complessivamente raggiunti nell'anno dal gruppo di stabilimenti considerati dalla tabella.

PARAMETRO SAFETY

Il Parametro misura la capacità della BU/Stabilimento di rispettare gli standard e le regole previste, nei reparti produttivi, in materia di sicurezza sul lavoro, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale ed applicazione delle procedure.

Il riferimento per tale misurazione è dato dall'indicatore derivante dall'effettuazione di specifici audit, nei singoli reparti delle singole unità produttive, svolti sulla base della check list allegata al presente contratto (all. 2).

Le check list prevede l'analisi di 20 aspetti/argomenti, ognuno dei quali concorre al risultato dell'audit nella misura di 1 punto in caso di esito positivo.

Ogni mese viene effettuato un audit, in uno o alcuni dei reparti delle singole unità produttive.

Il risultato percentuale trimestrale del parametro, per ogni singola unità produttiva, deriva dalla somma dell'esito degli audit mensili, calcolata quindi sull'esito delle 60 verifiche effettuate.

Ogni singolo trimestre, l'effettività ed applicazione del parametro è subordinata:

- ✓ al raggiungimento di un risultato minimo pari all'80%;
- ✓ al riscontro, in ogni caso, positivo agli argomenti previsti dai quesiti n. 4 ("protezioni e bypass") e n. 20 ("Anti Incendio"); ove il riscontro a uno e/o entrambe tali quesiti risulti essere non positivo nel corso del safety walk, al termine dello stesso sarà svolto un ulteriore esame congiunto, da parte del gruppo di lavoro, al fine di verificare quali siano i motivi/ le cause di tale riscontro e condividere, conseguentemente, la valutazione finale relativa agli stessi quesiti, al fine di escludere dal conteggio gli eventuali effetti penalizzanti dovuti a situazioni contestuali e contingenti.

Il parametro, così misurato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di Premio ad esso collegata come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi, collegata al risultato dei singoli stabilimenti / BU interessate:

INDICE	IMPORTO PREMIO 2023	IMPORTO PREMIO 2024	IMPORTO PREMIO 2025
48/60	100	150	225
51/60	150	200	285
54/60	180	280	375
57/60	190	290	395
60/60	200	300	415

Relativamente al calcolo del risultato del parametro ed alla conseguente quantificazione della rispettiva quota parte di premio, in aggiunta ai 20 aspetti come sopra analizzati viene, altresì, prevista la misurazione di un ulteriore argomento (i cosiddetti "near miss", o mancati infortuni), il cui eventuale riscontro positivo concorre ad incrementare del 10% l'importo previsto dal risultato trimestrale dell'audit.

Relativamente alle modalità di effettuazione e svolgimento degli audit nelle singole unità produttive si prevede quanto segue:

- ✓ l'effettuazione sarà svolta da un gruppo di lavoro composto da sei persone, tre indicate da parte aziendale e tre indicate da parte sindacale (relativamente a ciò, sui singoli siti saranno rispettivamente comunicati i nominativi delle persone a tal fine incaricate). La lista dei componenti e degli eventuali sostituti, con adeguate competenze, dovrà essere comunicata entro 1 mese dalla data odierna ;
- ✓ l'audit sarà svolto "a sorpresa", con preventiva indicazione fra le parti unicamente della settimana di accadimento;
- ✓ l'audit sarà riferito ai lavoratori dipendenti e/o ai lavoratori somministrati presenti, in quel momento, nel reparto interessato.

I criteri di erogazione per detta parte di premio prevedono il pagamento trimestrale degli importi corrispondenti ai risultati acquisiti, sulla base della tabella sopra indicata, nel corso del trimestre di riferimento (non sono previsti, relativamente a tale parametro, meccanismi di conguaglio annuale). La tabella riporta gli importi annuali complessivamente raggiungibili come somma dei risultati dei quattro trimestri, sicché l'importo erogabile in relazione ad ogni singolo trimestre sarà calcolato tenendo come riferimento il 25% dell'importo annuale raggiungibile indicato nella stessa.

Il parametro, così calcolato, consente di quantificare l'ammontare della quota parte di premio collegata agli audit effettuati nei singoli stabilimenti/ BU interessate:

- ✓ DIVISIONE SISTEMI AUTO (Stabilimento Auto di Curno, Strutture di divisione)
- ✓ FONDERIA DI ALLUMINIO DI MAPELLO
- ✓ BU MOTO (stabilimento di Curno, Strutture di BU)
- ✓ BREMBO PERFORMANCE (Stabilimento di Curno e strutture interessate)
- ✓ DIVISIONE DISCHI FRENO (Stabilimento Lavorazione di Mapello, Strutture di Divisione)
- ✓ FONDERIA DI GHISA DI MAPELLO
- ✓ SITO DI STEZZANO (reparto prototipi, testing, friction); gli audit saranno svolti a titolo sperimentale per la durata del presente accordo, ma i valori riconosciuti a titolo di parametro safety saranno quelli dei risultati delle rispettive unità organizzative;

- ✓ B.S.C.C.B. SPA (Stabilimento di Stezzano)

Per quello che riguarda il personale operante:

- ✓ nell'ambito delle Direzioni Centrali, verrà calcolata la media ponderata tra il premio erogato alle diverse BU/Stabilimenti;
- ✓ nell'ambito della BU AM, il premio verrà calcolato utilizzando risultati e tabella previsti per la Divisione Dischi Freno.

Rispetto ai minimi previsti dalla tabella, nel caso in cui annualmente i risultati evidenziassero valori parzialmente inferiori (massimo -25%) saranno erogati gli importi corrispondenti ai minimi stessi.

PARAMETRO INDIVIDUALE – PREMIO PRESENZA

Il **Premio Presenza Individuale** varia in funzione dell'assenteismo individuale e viene erogato unicamente nelle giornate di effettiva presenza al lavoro nonché nei seguenti casi d'assenza: infortunio sul lavoro, permesso sindacale, ricovero ospedaliero e convalescenza, i periodi di congedo di maternità anche anticipata, le assenze coperte da permessi per allattamento o da permessi per donazione di sangue.

La percentuale di assenteismo individuale, così calcolata, consente di quantificare l'ammontare della relativa quota parte di Premio di Risultato come previsto dalla seguente tabella triennale degli importi:

andamento assenteismo in %	<u>IMPORTO</u> <u>2023 -2025</u>
0 - 1%	2,70
< 2%	2,60
< 3%	2,55
< 4%	2,50
< 5%	2,40
< 6%	2,20
< 7%	1,50
< 8%	1
< 9%	0,99
< 10%	0,981
> o = 10%	0, 826

Per le giornate di presenza sul turno notturno gli importi da erogare, definiti sulla base del livello di assenteismo individuale, saranno incrementati del 100%.

Per le giornate di presenza sul secondo turno gli importi da erogare, definiti sulla base del livello di assenteismo individuale, saranno incrementati del 60%.

In merito alle modalità di attribuzione del premio presenza si precisa che i valori tabellati saranno computati ed erogati in proporzione diretta in relazione all'effettiva presenza giornaliera al lavoro, considerando comunque presenza le assenze che la vigente contrattazione aziendale ritiene assimilabili.

Varie

Viene riconosciuto, ai dipendenti assunti entro il 31.12.2022 e direttamente in forza alla data odierna, un valore una tantum omnicomprensivo, in due tranches, rispettivamente di euro 450 con la prima erogazione utile e di euro 100 con la retribuzione del mese di gennaio 2024, al personale ancora in forza a tale data e non dimissionario. Il valore dei 450 euro è da intendersi come sommatoria tra 400 euro lordi e 50 euro nominali in welfare. Il valore dei 100 euro relativi al 2024 è da intendersi erogabile, nella misura di 50 euro nominali in welfare, qualora le parti condividano tale soluzione in ragione di sopravvenute agevolazioni normative per l'anno 2024.

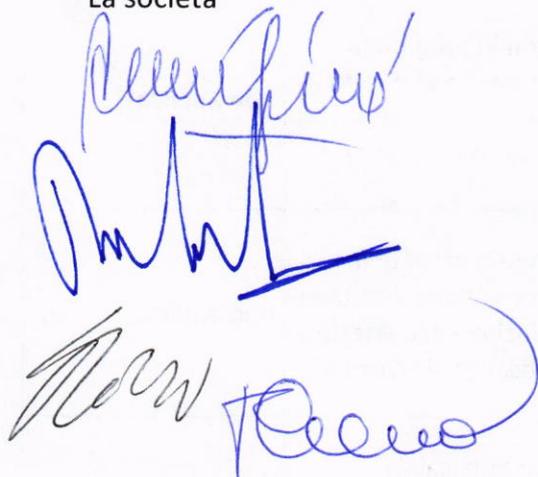
Tali importi saranno direttamente riproporzionati per i prestatori di lavoro part-time e riproporzionato in dodicesimi, con i consueti criteri di CCNL, in caso di assunzione avvenuta nel corso dell'anno 2022.

I conguagli dei parametri industriali che siano da applicare sulla base delle nuove intese e tabelle saranno effettuati con l'erogazione dei valori del premio di risultato relativi al primo trimestre utile successivo alla data odierna e, in ogni caso, comunque in fase di conguaglio annuale già previsto dalla vigente contrattazione.

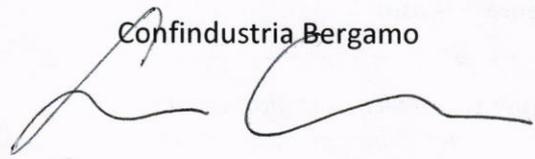
La presente intesa, che decorre dalla data odierna, esaurisce per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 la contrattazione aziendale e si intenderà rinnovata se non disdetta 3 mesi prima della scadenza; in tal caso, resterà in vigore sino a che non sarà sostituita da successivo contratto aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

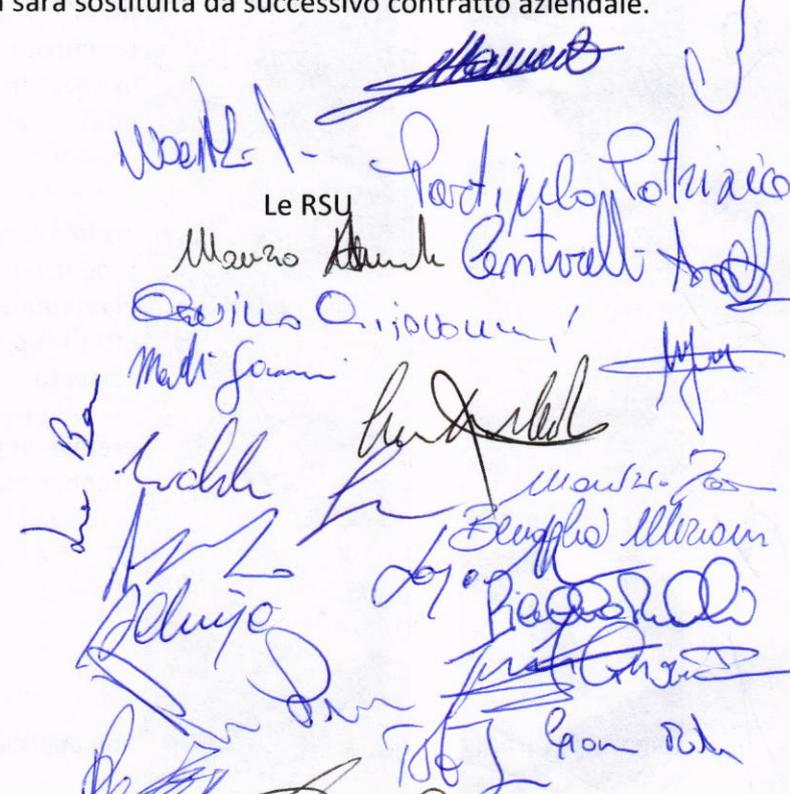
La società



Confindustria Bergamo



Le RSU



Le OO.SS.



ALLEGATO n. 1

Parametro individuale - premio presenza

motivo dell'assenza	assenza singole ore	assenza mezza giornata	assenza giornata intera
infortunio sul lavoro	premio presenza erogato per la giornata intera come previsto dal contratto integrativo aziendale		
permesso sindacale			
ricovero ospedaliero e convalescenza			
congedo di maternità (anche anticipata)			
permessi per donazione di sangue			
permessi per allattamento			
ferie/par/c.ore	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	non applica
permessi L. 104	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	non applica
permessi per visita medica dipendente	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	non applica
permessi per visita medica figli	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	non applica
lavoro da remoto	non applica	ove applicabile, premio erogato in proporzione diretta in relazione alla effettiva presenza al lavoro	premio presenza erogato per la giornata intera

**** N.B.:** relativamente alla presenza in orario di lavoro "straordinario" (per chi applica) e in giornate non previste dalla propria turnazione/ profilo orario ordinario, il premio sarà erogato in proporzione diretta

Me

AB

		Safety Walk PDR	MHS.CF-25 Rev00	
Stabilimento:		Reparto:	Data:	
Team di verifica:		Note	NOK	OK
1	ESECUZIONE DELLE ATTIVITÀ Nello svolgimento dell'attività lavorativa, i lavoratori seguono le istruzioni /indicazioni connesse alle modalità di corretta esecuzione delle attività			
2	PIANO DI EMERGENZA I lavoratori conoscono le modalità di evacuazione del reparto/stabilimento			
3	PROTEZIONI E BYPASS Le protezioni della macchina/ linea funzionano regolarmente e/o, in caso contrario, la macchina/ linea è stata fermata ed è stata attivata la procedura di segnalazione			
4	PROTEZIONI E BYPASS Le protezioni della macchina/ linea non sono manomesse e/o bypassate e/o, in caso contrario, la macchina/ linea è stata fermata ed è stata attivata la procedura di segnalazione delle irregolarità			
5	ACCESSO LINEE/IMPIANTI La procedura di accesso in sicurezza alla linea/impianto, ove presente, è rispettata			
6	ATTIVITÀ AD ALTO RISCHIO La procedura per attività ad alto rischio sono rispettate: lavori in quota, lavori a caldo, carichi sospesi, spazi confinati.			
7	DPI I lavoratori si sono dotati, con le modalità previste in azienda, dei DPI previsti per l'attività/luogo di lavoro e tali DPI sono utilizzati correttamente			
8	NEAR MISS I Near Miss sono stati segnalati anche dagli operatori e/o dagli interessati negli eventi			
9	UTILIZZO CARRELLI I carrelli sono utilizzati da personale autorizzato			
10	UTILIZZO CARRELLI I carrellisti rispettano i limiti e le regole di trasporto			
11	UTILIZZO CARRELLI I carrellisti rispettano i limiti di velocità			
12	UTILIZZO CARRELLI I carrellisti rispettano i percorsi previsti dai layout			
13	STOCCAGGIO MATERIALI Sono rispettati gli standard per lo stoccaggio del materiale			
14	MOVIMENTAZIONE MATERIALE Le norme per movimentare manualmente il materiale vengono rispettate, comprese le istruzioni relative alle attività di traino/spinta cassoni			
15	AREE INTERNE E PERCORSI PEDONALI Le previsioni/ indicazioni/ cartellonistica relative al transito delle persone sono rispettate			
16	AREE INTERNE E PERCORSI PEDONALI Il divieto di accesso/ transito/ utilizzo delle aree segregate (anche quelle temporanee) viene rispettato.			
17	STANDARD DI ORDINE E PULIZIA La postazione di lavoro rispetta lo standard di Ordine e Pulizia, ove presente			
18	PRODOTTI CHIMICI Le istruzioni per etichettatura e stoccaggio dei prodotti chimici sono rispettate			
19	ANTI INCENDIO I mezzi estinguenti sono presenti nella posizione prescritta, raggiungibili e non manomessi			
20	ANTI INCENDIO I mezzi estinguenti, le vie di fuga, le uscite di emergenza sono raggiungibili/ non ostruiti			
Risultato:				

OK = condizione rispettata ** **NOK (NON OK)** = condizione non rispettata o comunque con riscontro di una grave carenza nel suo rispetto

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

me

ALLEGATO n.3

❖ Si conferma che l'importo previsto dall'accordo dell'08 aprile 2015 nel paragrafo "Fondo Socio Culturale" è pari ad € 85.000. Relativamente alla modalità di consuntivazione che riferisce al calcolo ed alla successiva erogazione in favore del Fondo, si conferma inoltre che lo schema annualmente adottato, in applicazione della contrattazione integrativa e sulla base dei riferimenti/importi previsti dalla stessa, è il seguente:

- ✓ calcolo dell'importo totale teoricamente dovuto ai dipendenti aziendali in funzione dei giorni lavorativi individualmente previsti (sommatoria), in applicazione della tabella prevista dal parametro "premio presenza", sulla base dell'importo corrispondente al livello di assenteismo "0-1%" come previsto dai precedenti accordi integrativi sul punto;
- ✓ calcolo dell'importo totale effettivamente erogato ai dipendenti aziendali in applicazione delle modalità previste dal contratto integrativo;
- ✓ calcolo del delta tra gli importi calcolati come indicato dai suddetti p.ti 1 e 2;
- ✓ ove il sopradetto delta sia minore di 85.000 €, al Fondo sarà comunque erogato l'importo pari ad 85.000 €; ove il delta sia maggiore di 85.000 €, al Fondo sarà erogato l'importo corrispondente al delta.

13
❖ Con riferimento al calcolo della % di assenteismo individuale utile al pagamento del premio presenza previsto dal premio di risultato, si specifica che le ore lavorabili attese considerate a tal fine derivano dalla seguente previsione:

- ✓ Con riferimento alle turnistiche 3x8x5 e giornata: 365 giorni – 104 giorni (sabati e domeniche) – le festività che annualmente cadono in giornate infrasettimanali;
- ✓ Con riferimento alle turnistiche 6x6x4 e quarta squadra: 365 giorni – riposi – le festività che annualmente cadono in giornate infrasettimanali.

PC
❖ In relazione al pt verticale si precisa che il numero di notti lavorabili al fine della maggiorazione in tredicesima sarà conseguentemente riproporzionato.

Car
❖ Si specifica che l'azienda effettuerà, sulle retribuzioni del primo mese utile successivo alla data odierna, una trattenuta del valore che sarà comunicato dalle OO.SS. alla Direzione Aziendale quale quota di servizio per i lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del contratto stesso; tale trattenuta sarà, comunque, operata previa specifica richiesta scritta dei lavoratori interessati, con modulo che sarà reso disponibile secondo le prassi aziendali.