ACCORDO INTEGRATIVO

Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola

Il giorno 28/09/2026, a Bologna, per la Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola costituita oggi dalle società Gruppo Mauro Saviola S.r.l., Composad S.r.l. e Saviolife S.r.l., limitatamente allo Stabilimento di Radicofani (SI) (di seguito anche la "**BU Legno del Gruppo**" o in breve il "**Gruppo**" o "**l'Azienda**"),

PREMESSO IN VIA PRELIMINARE CHE

a. In data 15/5/2015, è stato sottoscritto dalle Parti un accordo per le relazioni industriali e la contrattazione per la BU Legno del Gruppo (di seguito il "**Protocollo**") che, *inter alia*, ha istituito un organismo di rappresentanza e coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo (di seguito anche il "**Comitato di Coordinamento**" o semplicemente il "**CdC**"), cui vi fanno parte Gruppo Mauro Saviola S.r.l., Composad S.r.l. e Saviolife S.r.l., limitatamente allo Stabilimento di Radicofani (SI) titolari della negoziazione per il secondo livello di contrattazione; il predetto Protocollo è stato successivamente rinnovato, da ultimo, in data 13/02/2025, prorogandone la validità e l'efficacia sino al 31/12/2025, fatta salva diversa intesa e/o determinazione delle Parti; Parti che, ai fini della sottoscrizione della presente Intesa, danno per ulteriormente prorogata la validità ed efficacia del Protocollo di cui si tratta;

b. in data 8/5/2019, le Parti hanno sottoscritto un accordo integrativo (di seguito anche l'"**Accordo**"), volto a definire una nuova contrattazione aziendale di II livello da applicarsi alla BU Legno, legata a trattamenti specifici per la medesima BU e volto all'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione correlato ad obiettivi di facile lettura, plausibilmente raggiungibili, con l'introduzione di un sistema di verifica accessibile a entrambe le Parti, anche attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche con il compito di verificare periodicamente i dati su cui si basa il premio di risultato/produttività variabile, in linea con quanto già previsto ed attuato dalla contrattazione aziendale integrativa delle altre società del Gruppo; il predetto Accordo, avente efficacia dal 1/1/19 al 31/12/21, è stato successivamente rinnovato in data 15/9/2022 per una durata sino al 31/12/24;

c. a partire dal mese di ottobre 2024, le Parti hanno avviato un confronto specifico per la revisione e l'ulteriore rinnovo dell'Accordo, con lo scopo di consolidare le relazioni sindacali esistenti e di migliorare la contrattazione aziendale di II livello, da applicarsi alla BU Legno;

d. all'esito del confronto e delle trattative condotte, le Parti, in data 17/3/2025, hanno raggiunto un'intesa diretta a mantenere in vigore l'Accordo integrativo di cui alla lettera a) che precede, nonché a prorogare i termini e le condizioni in essi pattuiti (di seguito anche la "**Proroga**"), sino al 31/12/2025;

e. successivamente, le Parti hanno pattuito e sottoscritto due diversi *Addenda* all'Accordo e ss.mm.ii. (di seguito anche gli "**Addenda**"), rispettivamente in data 29/7/2025 e in data 31/7/2025, volti a raggiungere specifiche intese riguardanti, *inter alia*, la gestione dei buoni pasto, la quota del premio locale degli impiegati indiretti e il premio extra presenza, con validità ed efficacia sino al 31 dicembre 2025 e con intesa, in ogni caso, di applicazione sino al rinnovo dell'Accordo Integrativo di BU, fatta salva diversa intesa e/o determinazione delle Parti;

f. l'Azienda e le OO.SS. riconoscono reciprocamente i risultati raggiunti nel corso degli anni nell'ambito dei diversi accordi integrativi e manifestano, pertanto, la volontà di proseguire il positivo percorso intrapreso tramite la definizione di una nuova contrattazione collettiva di secondo livello della BU Legno, ancora più in linea con le attuali esigenze aziendali e del Gruppo, le attuali e prospettiche esigenze di business, nonché le esigenze di cambiamento, crescita e sviluppo sul mercato e nel contesto di operatività della BU Legno e del Gruppo;

g. in particolare, nell'ambito e ai fini di quanto sopra, le Parti si danno atto della necessità di rivedere la contrattazione aziendale per alcune specifiche materie e/o istituti che hanno carattere di prevalenza e priorità rispetto ad altre, tenuto conto delle attuali priorità di cambiamento, crescita e sviluppo della BU Legno e del Gruppo sul mercato e nel contesto operativo di riferimento;

h. nello specifico, la nuova contrattazione deve tener conto, altresì, del momento particolare, sia storico che di mercato, che l'Azienda e i Lavoratori sono chiamati ad affrontare, rispetto al quale orientare per il prossimo triennio i contenuti, le previsioni e gli interventi della contrattazione stessa;

i. all'esito di tale confronto, le Parti hanno, quindi, raggiunto una nuova intesa diretta alla definizione del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno (di seguito anche l'"**Accordo**"), nei termini ed alle condizioni che seguono, sottoposta all'approvazione delle assemblee dei Lavoratori/Lavoratrici, con esito favorevole;

j. in ragione delle operazioni societarie intercorse nel 2025, che hanno portato al conferimento da parte del Gruppo Mauro Saviola S.r.l, a Saviolife S.r.l., del Ramo di azienda costituito dall'unità locale di Radicofani (SI), il rinnovo della contrattazione integrativa della BU Legno trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori interessati dal predetto conferimento;

k. le Parti si danno atto e concordano, infine, che, dopo la sottoscrizione della presente Intesa, avvieranno una nuova ed ulteriore fase del confronto diretta e finalizzata: (i) all'attuazione delle parti della presente Intesa che richiedono ulteriori approfondimenti, nonché dettagli applicativi; (ii) alla predisposizione e definizione di un nuovo "testo unico" della contrattazione collettiva di secondo livello sottoscritta tra le Parti, che raccolga e sintetizzi i contenuti delle intese sino ad oggi raggiunte nell'ambito del rinnovo delle stesse così come previsto al punto 3 della presente Intesa;

l. nell'ambito ed ai fini di quanto sopra, resta inteso che: (i) le OO.SS. si impegnano a comunicare all'Azienda, entro il 31/10/2026, i componenti (per conferma o rinnovo della carica) del Comitato di Coordinamento; (ii) le Parti sottoscriveranno un nuovo accordo (il "Protocollo") per le relazioni industriali e la contrattazione collettiva della BU Legno del Gruppo.

TUTTO CIÒ PREMESSO

tra

la Direzione della BU Legno del Gruppo (la "**Direzione del Gruppo**"), rappresentata dai Sig.ri Andrea Ventura e Fabio Ghidini in nome e per conto anche delle singole società controllate Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e Composad S.r.l. e Saviolife S.r.l., limitatamente allo stabilimento di Radicofani (SI)

e

il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo (il "**Coordinamento**"), così come definito nel Rinnovo del Protocollo, in persona dei lavoratori già comunicati all'Azienda, che sottoscrivono in calce la presente intesa;

nonché

- FENEAL – UIL, in persona del sig. Andrea Merli;
- FILCA – CISL, in persona del sig. Fabio Del Carro;
- FILLEA – CGIL, in persona della sig.ra Tatiana Fazi;

unitamente al Coordinamento delle RSU della Bu Legno del Gruppo
(di seguito, tutte congiuntamente, le "OO.SS." e assieme alla Delegazione Aziendale, anche le "Parti").

è stata sottoscritta la presente intesa

1. PARTE NORMATIVA

Le Parti confermano la struttura e le disposizioni di cui alla Parte Normativa come definite all'interno del Paragrafo 1 di cui all'Accordo e ss.mm.ii., da intendersi integralmente richiamato e trascritto, fatte salve le integrazioni e modifiche di cui ai seguenti punti, da intendersi valide ed efficaci a decorrere dalla data di applicazione della presente intesa.

1.1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti intendono proseguire attivamente, dandone ulteriore pratica e concreta attuazione, nel percorso di positivo confronto e di incentivazione e promozione delle relazioni industriali. Pertanto, sul punto, confermano gli impegni reciprocamente assunti di cui al punto 1.1. "*Relazioni Industriali*" dell'Accordo e ss.mm.ii.

Ad integrazione di quanto già previsto al citato punto 1.1., l'Azienda rinnova il proprio impegno, entro l'anno corrente, a rendere alle RSU dei diversi siti interessati, le strutture, gli spazi, il materiale e le strumentazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività sindacale.

1.2. CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI, PROFESSIONALITA' E FORMAZIONE CONTINUA

Ad integrazione di tutto quanto già previsto al punto 1.2. "*Classificazione dei lavoratori, professionalità e formazione continua*" di cui all'Accordo e ss.mm.ii., le Parti si impegnano, entro la fine del mese di Novembre del corrente anno, ad avviare, nell'ambito della BU Legno, un tavolo tecnico di confronto per definire le "linee guida" (in termini organizzativi e di organizzazione del lavoro) e le norme contrattuali da applicare per la gestione della "polifunzionalità" e della "polivalenza" dei lavoratori, nell'ambito dei processi produttivi e tecnico organizzativi aziendali.

Le parti si danno atto che il tavolo tecnico in materia di polifunzionalità e polivalenza rassegnerà gli esiti del lavoro di approfondimento al Coordinamento entro e non oltre la data del 30/06/2027.

In materia di formazione, le Parti si danno atto che, entro la data del 31/12/2026, verrà istituita la figura del "Referente per la formazione", con funzione informativa e consultiva in merito ai contenuti dei piani formativi aziendali.

NOTA A VERBALE

In sede di prima applicazione, le Parti si danno atto che: (i) per la composizione del tavolo tecnico in materia di polifunzionalità e polivalenza (così come per gli altri tavoli tecnici di cui alla presente Intesa) saranno indicati n. 2 (due) rappresentanti per ciascuna sigla sindacale che compone il Coordinamento; (ii) per la figura del "Referente per la formazione", sarà indicato un rappresentante per ciascuna sigla sindacale che compone il Coordinamento.

1.3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ED AMBIENTE

Ad integrazione di tutto quanto già previsto al punto 1.3. "*Salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente*" di cui all'Accordo e ss.mm.ii., le Parti confermano, anche in questa sede, il rinnovato impegno e l'attenzione per il miglioramento continuo del livello e degli standard di salute e sicurezza sul lavoro, anche in termini di tempestività degli interventi di cui si tratta.

Le Parti confermano la centralità del tavolo tecnico della Sicurezza e, al contempo, si impegnano a migliorare, implementare e programmare modalità di coinvolgimento e di collaborazione tra RSPP e RLS a livello di singolo stabilimento e/o di BU, con impegno dell'Azienda, nell'ambito dei piani e dei programmi di intervento predisposti e valutati tempo per tempo dalle funzioni aziendali competenti, ad intervenire in caso di segnalazioni di problematiche da parte degli RLS.

Le segnalazioni di cui si tratta saranno valutate, in ogni caso, nell'ambito delle funzioni e dei processi aziendali preposti.

1.4.1 POLITICHE DI GENERE E VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti, ad integrazione di quanto già previsto al punto 1.4.1. dell'Accordo e ss.mm.ii., si impegnano a riconoscere misure volte a supportare le Lavoratrici vittime di violenza, prevedendo un'estensione fino a ulteriori 3 mesi del periodo di congedo retribuito previsto ai sensi dell'art. 33 lett. F del CCNL applicato e delle disposizioni di legge.

1.6.1 BANCA ORE (SOLIDALE E/O COLLETTIVA E/O INDIVIDUALE)

Le Parti al fine di promuovere e valorizzare l'istituto della Banca Ore Solidale prevista dal D.lgs. n. 151/2025 all'art. 24, regolamentano tale istituto, che consente alle lavoratrici e lavoratori dell'Azienda di donare, a titolo gratuito volontario, ferie o ex festività a favore di colleghe o colleghi che abbiano necessità di prestare assistenza continuativa per sé stessi e/o figli, genitori, coniuge o convivente (ai sensi della L. 76/2016) in gravi condizioni di salute certificata.

L'obiettivo condiviso è quello di migliorare e agevolare, dove possibile, situazioni che richiedono assistenza costante, introducendo strumenti di solidarietà collettiva interna nel rispetto dei principi di equità, trasparenza e tutela delle persone.

ORE DONABILI

È possibile donare volontariamente e gratuitamente:

- Le ferie eccedenti il minimo di quattro settimane previste dal D.lgs. n. 66/2003
- Le ex festività
- Rol

Sarà garantito l'anonimato sia delle lavoratrici/ori richiedenti che degli aderenti donatori; non sarà dunque possibile scegliere espressamente il beneficiario al quale conferire le proprie ore. Gli eventuali residui delle ore solidali alla scadenza di ogni anno solare rientreranno nella disponibilità delle lavoratrici/ori cedenti in misura proporzionale al totale della retribuzione equivalente alle ore cedute.

RACCOLTA DELLE ORE SOLIDALI

La raccolta viene attivata nel momento in cui una lavoratrice/ore ne faccia richiesta, l'azienda informerà le lavoratrici/ori dell'attivazione della Banca ore e dell'inizio della raccolta.

La lavoratrice/ore "donante" dovrà compilare apposito modulo ("Modulo banca ore solidale") da consegnare all'Ufficio Risorse Umane.

Le quote di ferie o di Rol cedute e fruite non potranno essere inferiori ad unità oraria e non saranno frazionabili.

Le Parti convengono che la Banca Ore Solidale possa essere utilizzata, sia a titolo di cedente che di fruitore, da parte di lavoratrici/ori con contratto di lavoro subordinato.

RICHIESTA ORE SOLIDALI

La lavoratrice/ore beneficiario dovrà specificare il numero di ore richieste e il familiare assistito, allegare in busta chiusa la certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria riconosciuta, fornire copia della carta d'identità propria e dell'assistito.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che la lavoratrice/ore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ex festività, Rol).

Per la fruizione delle ore presenti all'interno della Banca Ore Solidale sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a n. 160 ore. In caso di più richieste per le quali la Banca ore solidale non dispone della piena capienza, le ore disponibili verranno suddivise in misura proporzionale su tutte le richieste.

GESTIONE DELLE RICHIESTE

Le richieste di accesso alla Banca Ore Solidale sono esaminate e gestite dall'Ufficio Risorse Umane, che ne verifica la completezza e la sussistenza dei requisiti previsti dal presente accordo.

Ai fini della valutazione delle richieste di accesso alla Banca Ore Solidale, l'Ufficio Risorse Umane potrà avvalersi della valutazione del Medico Competente, che potrà esprime, ove necessario, un parere motivato sulla documentazione sanitaria presentata.

Il coordinamento RSU è informato, con cadenza periodica, circa l'andamento e l'utilizzo della Banca Ore Solidale, anche ai fini del monitoraggio dell'istituto.

Su richiesta di una delle Parti o in presenza di situazioni di particolare complessità, potrà essere convocato un apposito tavolo tecnico di confronto tra Azienda ed il coordinamento RSU.

VALORIZZAZIONE DELLE ORE

Le ore di ferie aggiuntive/ex festività cedute e confluite nella banca ore solidale aziendale saranno trasformate in valore economico (massa monetaria) sulla base della retribuzione della lavoratrice/ore cedente in essere al momento della cessione. Per determinare la quantità di ore utilizzabili da parte della lavoratrice/ore che ne fa richiesta, si dividerà la massa monetaria delle ore accantonate per la retribuzione oraria del dipendente fruitore.

Le quote di ferie aggiuntive o di Rol cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le ore solidali dovranno coprire assenze di intera giornata. Le ore non utilizzate confluiranno nella Banca Ore Solidale attiva.

Le ore solidali saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore effettivamente utilizzate dalla lavoratrice/ore beneficiario.

Nei casi in cui venga attivata la Banca ore solidale a favore di un Lavoratore/Lavoratrice avente diritto, l'Azienda si impegna a contribuire, anche per parte sua, mediante la previsione ed il riconoscimento al Lavoratore/Lavoratrice interessato di un ulteriore monte ore aggiuntivo, da valutare caso per caso in ragione della sua gravità.

1.8. STAFFETTA GENERAZIONALE

Le Parti si danno atto dell'opportunità, sulla base delle specifiche esigenze tecnico produttive ed organizzative dell'azienda, nonché delle esigenze correlate alle situazioni personali e/o professionali dei Lavoratori/Lavoratrici (o categorie di essi), di valutare strumenti che, nell'interesse reciproco, possano favorire il ricambio generazionale, salvaguardando, nel contempo, il Know-how aziendale.

A tal fine, le Parti si impegnano ad istruire, nel corso della vigenza della presente Intesa, apposite misure finalizzate a realizzare la c.d. 'staffetta generazionale', nonché a predisporre percorsi ad hoc per i Lavoratori adibiti ai lavori usuranti e/o gravosi.

1.9. INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Le Parti si danno atto dell'opportunità e della necessità, considerata la rilevanza della materia ed i suoi possibili impatti sugli assetti ed i processi produttivi dell'Azienda, di monitorare l'evoluzione della materia in atto, con impegno dell'Azienda a dare alle Parti sindacali idonea, tempestiva e preventiva informativa, su strategie, piani, programmi e/o iniziative dell'Azienda o del Gruppo in tale ambito e che possano avere impatto sull'organizzazione ed i processi di lavoro, con preventiva consultazione delle Parti sindacali per eventuali ricadute di natura occupazionale.

1.10. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In occasione dell'inserimento del/dei proprio/propri figlio/figli presso l'asilo nido e/o la scuola materna o di esigenze di visita e/o di assistenza a familiari anziani, ai Lavoratori è riconosciuto n. 1 giorno di permesso retribuito all'anno, non frazionabile.

Ai fini della fruizione del suddetto permesso, il Lavoratore è tenuto a presentare apposita richiesta alla Società con un preavviso di almeno 7 (sette) giorni di calendario.

Il permesso è riconosciuto per ciascun figlio e una sola volta per ciascun ciclo prescolastico dal 1° settembre al 30 giugno. Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo Saviola possono fruire del permesso per lo stesso figlio nello stesso anno o in anni diversi.

Il predetto permesso è, altresì, riconosciuto con riferimento a ciascun familiare anziano di età pari o superiore a 75 anni e può essere fruito una volta per ciascun anno solare. Ai fini della presente clausola, per familiari anziani si intendono i genitori, i suoceri e gli altri ascendenti del Lavoratore/Lavoratrice.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che il permesso di cui si tratta non è riconosciuto ai Lavoratori che già usufruiscono dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992.

* * *

2. PARTE ECONOMICA

Le Parti confermano la struttura e le disposizioni di cui alla Parte Economica come definite all'interno del Paragrafo 2 di cui all'Accordo e ss.mm.ii., da intendersi integralmente richiamato e trascritto, fatte salve le integrazioni e modifiche di cui ai seguenti punti, da intendersi valide ed efficaci a decorrere dalla data di applicazione della presente intesa.

2.1. QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Ad integrazione di quanto previsto al punto 2.1. "Quattordicesima mensilità" di cui all'Accordo e ss.mm.ii., le Parti concordano e si danno atto che, con decorrenza dal 1/7/2026, la quattordicesima mensilità verrà riconosciuta anche ai Lavoratori con anzianità di servizio pari a 15 mesi, già maturata alla decorrenza di cui si tratta.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dei 15 mesi per la maturazione del trattamento di cui si tratta, saranno considerati anche i periodi di attività eventualmente svolti dai Lavoratori/Lavoratrici interessati presso le unità produttive della BU Legno in regime di somministrazione.

Quanto sopra si intende anche per i trattamenti con decorrenza dal 1/7/2026 per i ratei con maturazione dal 1/7/2026, senza riconoscimento di arretrati rispetto a tale decorrenza.

2.2. MENSA E BUONI PASTO

Con riferimento a quanto previsto al punto 2.2. "*Mensa e Buoni pasto*" di cui all'Accordo e ss.mm.ii., come modificato dall'Addendum del 29/7/25, le Parti concordano e si danno atto che, con le decorrenze di cui alla presente intesa, il valore unitario del Buono Pasto riconosciuto ai soli Lavoratori del Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e di Composad S.r.l. sarà pari all'importo di € 8 (otto/00) con decorrenza 1/1/2027.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto e dichiarano che, in ragione di quanto in premessa ed ai fini del necessario coordinamento dei trattamenti applicati ai lavoratori interessati anche in ottica di omogeneità a livello di Gruppo, ai dipendenti di Saviolife S.r.l. impiegati presso lo stabilimento di Radicofani (SI), che godono del servizio mensa, non verranno riconosciuti i Buoni Pasto di cui al punto 2.2. "Mensa e Buoni pasto", di cui all'Accordo e ss.mm.ii. Le Parti convengono che, a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione della presente Intesa, per i dipendenti di Saviolife S.r.l. impiegati presso lo stabilimento di Radicofani (SI) che usufruiscono del servizio mensa, l'importo del contributo mensa aziendale trattenuto in busta paga sarà ridotto a € 0,50 (cinquantacentesimi/00) per ciascuna giornata di fruizione del servizio.

TRATTAMENTI DI ORGANIZZAZIONE

2.3 ARMONIZZAZIONE TRATTAMENTI INTEGRATIVI DELLA BU LEGNO DI GRUPPO

Le Parti, anche in occasione della presente tornata di rinnovo della piattaforma contrattuale integrativa, confermano l'impegno già assunto con l'Accordo diretto a proseguire nell'opera di armonizzazione di alcuni trattamenti integrativi per tutti i Lavoratori che ricoprano particolari e specifiche posizioni e/o mansioni nell'ambito delle strutture operative della BU Legno e del Gruppo.

TRATTAMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Le Parti, anche sulla base delle pregresse esperienze e dei positivi risultati ottenuti nell'ambito della precedente contrattazione di II livello della BU Legno, confermano il loro intento di proseguire, anche nell'ambito della presente intesa, sulla strada: (i) del riconoscimento e della valorizzazione del contributo fornito dai Lavoratori (a livello individuale e/o collettivo) al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati aziendali nonché allo sviluppo ed alla crescita dell'Azienda; (ii) della valorizzazione di forme di retribuzione variabile ed incentivanti correlate alla produttività ed ai risultati dell'Azienda; (iii) in ogni caso, del collegamento di tali forme di retribuzione ad obiettivi di facile lettura, plausibilmente raggiungibili, attraverso un sistema di verifica accessibile ad entrambe le Parti dei dati sui quali di basano tali forme di retribuzione.

Le Parti si danno atto, infine, dell'opportunità e della necessità di sviluppare e mettere a punto strumenti e soluzioni a sostegno della produttività dell'azienda non solo di carattere economico ma che possano interessare anche: (i) l'organizzazione del lavoro; (ii) il miglioramento delle condizioni di lavoro dei Lavoratori in genere anche nell'ottica di un miglior bilanciamento delle esigenze di vita e lavoro.

In particolare, nell'ambito e ai fini di quanto sopra, le Parti si danno atto dell'opportunità di rivedere alcuni istituti del sistema riguardante la maturazione e il riconoscimento del PdR, in ragione dell'esperienza aziendale sino ad oggi maturata, nonché delle attuali e prospettiche priorità di cambiamento, crescita e sviluppo della BU Legno e del Gruppo sul mercato e nel contesto operativo di riferimento.

2.6. PREMIO DI RISULTATO VARIABILE

Le Parti confermano la struttura e le regole di funzionamento del PdR come definite al punto 2.6 "*Premio di risultato variabile*", dell'Accordo e ss.mm.ii., da intendersi integralmente richiamato e trascritto, fatte salve le integrazioni e modifiche di cui ai seguenti punti, da intendersi valide ed efficaci a decorrere dalla data di applicazione della presente intesa.

2.6.3. Struttura del PdR Variabile

Nell'ambito di ciascuna unità produttiva della BU Legno e per ciascuna Famiglia Professionale, la maturazione e il riconoscimento del PdR Variabile per l'importo lordo annuo di riferimento di cui al punto 2.6.2. dell'Accordo e ss.mm.ii. saranno correlate e parametrate al raggiungimento, su base annua (per il periodo di riferimento 1° gennaio – 31 dicembre), di specifici obiettivi (di efficienza, volume, produttività, qualità, redditività, innovazione, partecipazione, salute e sicurezza, ecc.), misurati e valutati sulla base di appositi indicatori di performances ("**Indicatori**").

Gli indici/obiettivi individuati tra le Parti, che concorrono a determinare il PdR Variabile annuo (periodo di riferimento 1° gennaio – 31 dicembre), sono misurati e valutati sulla base di appositi indicatori di performances, suddivisi per aree: (i) indici "**locali**" – specifici per ogni "**stabilimento**"

(es.: efficienza, volume, produttività, qualità, ecc.); (ii) indici "**generali**" di Gruppo (es.: redditività, EBITDA, ecc.).

I primi ("**Indici Locali**") sono riferiti alla situazione specifica di ogni stabilimento, con riguardo alla produttività, alla qualità, ai consumi energetici e ogni altro indicatore utile a misurare l'andamento delle prestazioni. I secondi ("**Indici Generali**") misurano andamenti economici e di redditività, e sono comuni a tutto il Gruppo.

Agli Indici Locali e agli Indici Generali è assegnato un peso percentuale correlato al valore complessivo del PdR Variabile annuo riconosciuto: (i) Indici Locali di produttività = 70% del PdR Variabile ("**Quota Premio Locale**"); (ii) Indici Generali di Gruppo = 30% del PdR Variabile ("**Quota Premio Generale**").

Gli "**Indici Locali**" di produttività potranno essere, inoltre, a loro volta, suddivisi con pesi percentuali correlati agli obiettivi strategici di stabilimento, secondo le tabelle che definiscono gli obiettivi stessi, così come già previsto e regolato nell'ambito dell'Accordo e ss.mm.ii.

Gli "**Indici Generali**" di andamento economico e/o redditività comuni a tutto il Gruppo misurano le performances del Gruppo in tali ambiti con riferimento a: (i) specifici indicatori economico-finanziari; (ii) anche con riferimento a specifiche aree di operatività/di business; (iii) anche per determinati periodi di tempo (di breve, medio-lungo termine); (iv) nell'ambito delle strategie e dei piani di sviluppo e crescita del Gruppo.

È infine previsto un apposito "**Indice di Ricalcolo**" del PdR Variabile che: (i) misura la frequenza e assiduità della prestazione lavorativa (a livello individuale e/o collettivo); (ii) concorre alla determinazione della misura del PdR Variabile spettante a ciascun Lavoratore, incidendo sulle diverse quote di PdR Variabile (Quota Premio Locale, Quota Premio Generale più l'eventuale Premio Individuale Extra EBITDA) sulla base dei criteri e delle modalità di cui all'Accordo e ss.mm.ii.

2.6.4. Quota "PREMIO LOCALE" (di stabilimento e/o di gruppo)

Le Parti, riprendendo e confermando quanto previsto al punto 2.6.4 "Quota "PREMIO LOCALE" (di stabilimento e/o di gruppo)", dell'Accordo e ss.mm.ii., nonché dagli Addenda di cui alla lettera e) delle premesse, concordano che il paragrafo "QUOTA PREMIO LOCALE IMPIEGATI INDIRETTI" ci cui all'articolo 2.6.4 dell'Accordo, di cui alla lettera b) delle premesse e ss.mm.ii. viene modificato e integrato come segue.

La maturazione e il riconoscimento della Quota Premio Locale del PdR Variabile avverranno su base annua (periodo di riferimento 1° Gennaio – 31 Dicembre) in ragione dei criteri e delle modalità che seguono.

Al fine di premiare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi operativi di stabilimento, è previsto un meccanismo parametrato a indicatori di produzione, efficienza, qualità, produttività, consumi energetici, ecc., specifici per ogni stabilimento e/o reparto produttivo interessato.

Gli obiettivi di stabilimento e/o reparto dovranno essere di facile lettura, plausibilmente raggiungibili, monitorati mediante l'introduzione di un sistema di verifica accessibile a entrambi le Parti.

Sono confermati il ruolo e le attribuzioni delle Commissioni Paritetiche istituite dall'Accordo e ss.mm.ii., che hanno il compito di verificare periodicamente i dati relativi al complessivo andamento delle performances su cui poggia la maturazione e il riconoscimento del PdR Variabile.

Nello specifico, gli Indicatori operativi previsti per ciascuno stabilimento e/o reparto produttivo della BU Legno sono quelli determinati ed indicati nelle singole ed apposite "schede tecniche" già previste e regolate nell'ambito del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

Di anno in anno, sarà oggetto di confronto tra la Direzione del Gruppo e/o di stabilimento e le rispettive RSU, da effettuare nel periodo 1° Dicembre – 15 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, la "scheda tecnica" di stabilimento e/o reparto che fissa gli obiettivi operativi da raggiungere, con la scelta dei diversi indicatori di performances.

KPI IMPIEGATI INDIRETTI

Per i lavoratori con qualifica impiegatizia che siano dipendenti delle società della BU Legno, non siano ascrivibili, ai fini del riconoscimento della Quota Premio Locale, ad alcuno specifico stabilimento e/o reparto produttivo (IMPIEGATI INDIRETTI), ai fini del riconoscimento della Quota Premio Locale si fa riferimento a quanto segue:

(i) gli Impiegati Indiretti delle Società della BU Legno avranno diritto a percepire la Quota Premio Locale la cui commisurazione sarà corrispondente alla media del valore percentuale della Quota Premio Locale raggiunta – sulla base degli indicatori di performances di cui all'art. 2.6.4. dell'Accordo, come determinati nelle apposite schede tecniche definite in sede di Commissione Paritetica – dall'insieme dei lavoratori dello stabilimento di appartenenza.

CRITERI DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI/RISULTATI E DI MATURAZIONE DEL PDR VARIABILE

La Quota Premio LOCALE del PdR Variabile maturerà e sarà riconosciuta a ciascun lavoratore interessato sulla base dei criteri che seguono:

(i) sulla base dei diversi possibili livelli di raggiungimento degli obiettivi assegnati (TARGET indicati nelle relative "schede tecniche" di stabilimento e/o reparto), con: (i) MINIMO KPI pari al 90% dell'obiettivo assegnato; (ii) TARGET KPI pari al 100% dell'obiettivo assegnato; (iii) EXTRA KPI pari al maggior risultato percentuale rispetto all'obiettivo TARGET assegnato nel limite della misura massima del 120%;

(ii) per la determinazione dei livelli tra MINIMO e TARGET e tra TARGET ed EXTRA, tenuto conto delle relative soglie, si procede per interpolazione lineare, in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi indicati nelle singole "schede tecniche" di stabilimento e/o reparto produttivo per ciascun anno di riferimento, calcolando i valori in base ai dati MINIMO e TARGET.

Resta inteso che, in caso di mancato raggiungimento del livello MINIMO degli obiettivi indicati nella "scheda tecnica" di ciascun stabilimento/reparto, la Quota Premio Locale del PdR Variabile non sarà riconosciuta.

Qualora, nella singola scheda tecnica di stabilimento e/o reparto siano indicati per l'anno di riferimento più obiettivi, la maturazione e il riconoscimento della Quota Premio Locale PdR Variabile sarà correlata e calcolata separatamente per ciascun obiettivo specifico.

Anche in tal caso, l'attribuzione del peso percentuale dei diversi obiettivi della "scheda tecnica" sarà oggetto di confronto tra la Direzione del Gruppo e/o di stabilimento e le rispettive RSU entro il mese di gennaio di ciascun anno di riferimento.

NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che, ai fini del raggiungimento su base annua degli obiettivi indicati nelle singole "schede tecniche" di stabilimento/reparto, non saranno

considerati i fermi produttivi, fatti salvi quelli dovuti a cause di forza maggiore o, comunque, non imputabili (direttamente e/o indirettamente) all'Azienda o ai Lavoratori.

2.6.5. Quota "PREMIO GENERALE" (di Gruppo)

Per quanto riguarda la struttura e le regole di funzionamento della Quota Premio Generale di Gruppo, con la presente intesa, a parziale modifica ed integrazione di quanto previsto dalla precedente contrattazione integrativa, si prevede la nuova articolazione di tale quota sulla base di due **indicatori di performances**: (i) EBITDA di Gruppo = 20% del PdR Variabile ("**PRIMA Quota PG**"); (ii) REE (Recupero Efficienza Energetica) di Gruppo = 10% del PdR Variabile ("**SECONDA Quota PG**").

OBIETTIVO di EBITDA

Nello specifico, la PRIMA Quota PG è collegata al raggiungimento di livelli OBIETTIVO successivi di EBITDA fissati come segue:

(i) MINIMO EBITDA: pari al 70% dell'Obiettivo di EBITDA di Gruppo;

(ii) TARGET EBITDA: pari al 100% dell'Obiettivo di EBITDA di Gruppo;

(iii) EXTRA EBITDA: per ogni milione di euro eccedente l'obiettivo TARGET, fino a un importo massimo complessivo di € 10 milioni.

Sulla base degli obiettivi raggiunti, l'entità della PRIMA Quota PG maturerà e sarà riconosciuta a ciascun Lavoratore interessato sulla base dei seguenti criteri:

a) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti INFERIORE all'obiettivo MINIMO, non sarà erogato alcun importo;

b) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti UGUALE all'obiettivo MINIMO, sarà erogato un importo standard pari al 30% della PRIMA Quota PG;

c) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti ricompreso tra il 70% e l'80% dell'obiettivo TARGET si procederà a determinare il premio spettante sulla base della **Tabella A** (allegata) in ragione dell'effettivo risultato raggiunto;

d) qualora nell' anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti UGUALE al 80% del TARGET, sarà erogato un importo standard pari al 50% della PRIMA Quota PG;

e) qualora nell' anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti UGUALE al 100% del TARGET, sarà erogato un importo massimo pari al 100% della PRIMA Quota PG;

f) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti ricompreso tra l'80% e il 100% dell'obiettivo TARGET si procederà a determinare il premio spettante mediante interpolazione lineare in ragione del risultato raggiunto.

OBIETTIVO di REE

Il Gruppo Industriale Mauro Saviola ha, tra i suoi valori di riferimento, anche quello della "responsabilità sociale" dell'impresa, intesa come visione strategica, operativa e di sviluppo, fortemente caratterizzata dall'attenzione, anche di natura etica, all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sul territorio e sulle persone.

Quale azienda c.d. "*Green*" che ha sempre operato anche per la tutela dell'ambiente (in particolare attraverso l'eco sostenibilità e l'etica del riciclo, valori che ne ispirano le attività, gli approcci e gli obiettivi, anche di natura strategica), il Gruppo Mauro Saviola ha ormai da diversi anni sviluppato ed attuato politiche ed interventi improntati al rispetto ed al continuo miglioramento di elevati *standard* di sostenibilità, anche di natura ambientale, con l'obiettivo, altresì, in chiave industriale, di affrontare e supportare al meglio la c.d. "transizione ecologica" in

atto, considerata l'importanza che tale tematica sta rivestendo nel contesto economico, sociale e industriale (sia nazionale che internazionale) che caratterizza l'attuale momento storico-economico, contraddistinto dalla ricerca di un continuo miglioramento degli *standard* di "sostenibilità dell'impresa", anche in ambito ambientale.

Ad oggi, in particolare, il Gruppo, nell'ottica di rendere sempre più "sostenibile" l'alimentazione dei propri fabbisogni energetici, intende dare nuovo impulso e sviluppo a questo percorso, mediante l'attuazione di una serie di interventi e misure che garantiscano, anche per gli anni a venire, l'adozione e l'implementazione di comportamenti sempre più orientati alla "sostenibilità", alla sicurezza ambientale e, con esse, alla valorizzazione della responsabilità sociale d'impresa.

In tale contesto, il Gruppo Industriale Mauro Saviola intende continuare a migliorare i propri standard e livelli di "consumo energetico in chiave Green", attraverso un percorso pluriennale che coinvolga tutte le realtà operative del Gruppo, ivi incluse quelle della BU Legno, orientato ad una politica e ad obiettivi di recupero di efficienza energetica ("**REE**").

Il tutto, in particolare, attraverso la programmazione e l'attuazione, per i prossimi anni, di misure ed interventi che, progressivamente nel tempo, portino: (i) a migliorare, incrementandola, la produzione, l'utilizzo ed il consumo di energia da "fonti sostenibili" (sia con riferimento all'energia termica che a quella elettrica), rispetto a quella da fonti più tradizionali, così come di energia autoprodotta; (ii) a ridurre le emissioni di "CO2" da fonte fossile, in ottica di ulteriore miglioramento degli standard aziendali di "sostenibilità ambientale", sino al c.d. "IMPATTO ZERO".

Il tutto come previsto dal Piano strategico di lungo termine di cui si è dotato il Gruppo denominato "PIANO NET ZERO STRATEGY".

Nell'ambito di quanto sopra, con riferimento al PdP Variabile, la SECONDA Quota PG è collegata, per il periodo di validità ed efficacia della presente intesa, al raggiungimento di specifici OBIETTIVI di REE individuati, sia nel breve termine (di anno in anno), sia nel medio-lungo termine (su base pluriennale), nell'ambito del c.d. "NET ZERO STRATEGY" del Gruppo, che prevede la diminuzione, progressiva nel tempo, delle emissioni in atmosfera legate alle attività del Gruppo che porti ad una riduzione complessiva del 90% entro il 2050, con gli obiettivi specifici relativi all'anno 2026 oggetto di apposita e separata intesa.

Fermo quanto sopra, per il periodo di validità ed efficacia della presente intesa, al fine di monitorare e valutare i continui miglioramenti degli *standard* di operatività aziendale correlati ad indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, con riferimento, in particolare, agli *standard* di produttività, efficienza ed innovazione in ambito di sostenibilità energetica e recupero efficienza energetica, vengono previsti gli OBIETTIVI di cui alla **Tabella B**.

In linea con quanto previsto dall'Accordo e ss.mm.ii., l'andamento degli OBIETTIVI di cui si tratta sarà oggetto di monitoraggio e verifica, nei termini e con le modalità già previste dall'Accordo Integrativo stesso.

RISULTATO EXTRA DI EBITDA DI GRUPPO

In caso di superamento dell'Obiettivo TARGET per ciascun anno di riferimento, l'Azienda riconoscerà ai Lavoratori interessati un PREMIO EXTRA, in aggiunta all'importo massimo della PRIMA Quota PG del PdR Variabile, la cui entità complessiva, da suddividere tra tutti i Lavoratori del Gruppo interessati quale Premio Individuale Extra ("**PIE Gruppo**"), viene determinata: (i) nella misura percentuale fissa del 13% del maggior risultato di EBITDA realizzato rispetto all'obiettivo TARGET; (ii) in ogni caso, entro il limite massimo pari a 10 (dieci) mln di EXTRA EBITDA realizzato rispetto all'obiettivo TARGET previsto per l'anno di riferimento.

2.6.6. INDICE DI RICALCOLO (presenza individuale)

A parziale modifica ed integrazione di quanto già previsto al punto 2.6.6 del precedente Accordo e ss.mm.ii., le Parti si danno atto che i "Giorni Base" previsti quale "soglia di garanzia" per il calcolo dell'incidenza sul PdR delle assenze, per i Lavoratori "over 57", sono aumentati da n. 14 a n. 15 giorni. Ai fini di quanto precede, si considerano Lavoratori "over 57" tutti i lavoratori che abbiano compiuto nell'anno di riferimento il cinquantasettesimo anno di età.

Premio Extra Presenza

Le Parti, nell'ambito del presente Accordo, reciprocamente concordano che l'articolo 2.6.6 dell'Accordo, delle premesse e ss.mm.ii., ultimo capoverso precedente alla NOTA A VERBALE, a modifica di quanto previsto dagli Addenda di cui alla lettera e) delle premesse, viene modificato, prevedendo quanto segue.

Sempre ai Lavoratori che, nell'anno di riferimento, non abbiano effettuato più di n. 3 (tre) giornate di assenza per malattia indipendentemente dal motivo che le abbia determinate, l'Azienda riconoscerà un "Premio Presenza Extra" ("**PPE**") pari a complessivi € 300,00 (€ trecento/00) lordi nel caso in cui il risultato di EBITDA raggiunto dall'Azienda sia pari almeno all'80% del TARGET di EBITDA.

COMPUTO DELLE GIORNATE DI PRESENZA/ASSENZA

Con la sottoscrizione della presente intesa, le Parti reciprocamente concordano di sostituire il paragrafo recante "Computo giornate di presenza/assenza", di cui all'articolo 2.6.6. dell'Accordo come da ultimo modificato, con il seguente testo:

"Le Parti convengono e si danno atto che, dal computo delle "giornate di assenza dal lavoro" su base annua (1° gennaio - 31 dicembre) ai fini della maturazione e del riconoscimento (in tutto o in parte) a ciascun lavoratore interessato delle diverse quote del PdP Variabile, saranno escluse le giornate e/o i periodi di assenza dal lavoro dovuti a: ferie, R.O.L., permessi "ex festività", infortunio sul lavoro, periodi di inabilità del Lavoratore, purché non siano attribuibili allo stesso per comportamenti dolosi e/o colposi, maternità anticipata ed obbligatoria, permessi per donatori sangue e midollo, congedo matrimoniale, permessi retribuiti ex L. n. 104/92, malattie con ricovero ospedaliero e relativo periodo di convalescenza certificato, periodi di convalescenza certificati in conseguenza di ricoveri in regime di "day hospital", malattie oncologiche certificate, assenze per malattie certificate derivanti da prognosi ospedaliera iniziale di almeno 7 giorni di malattia, permessi sindacali, assemblee sindacali retribuite a norma di legge e di contratto, permessi per lutto ex l. n. 53/00, visite per malattie croniche certificate, congedi parentali, assenze per malattie croniche e per quelle certificate ai sensi di legge (D.M. n. 329 del 28/5/99, come modificato dal D. M. n. 296 del 21/5/01 e dal D.M. n. 279 del 18/5/01 e ss.mm.), accertate e certificate dai competenti organi di controllo.

Le Parti convengono e si danno atto inoltre che, dal calcolo delle "giornate di assenza dal lavoro", ai fini della maturazione e del riconoscimento (in tutto o in parte) a ciascun lavoratore interessato delle diverse quote del PdP Variabile, saranno escluse altresì, per i lavoratori con invalidità certificata uguale o maggiore al 45% e, se computabile ai fini della L.68/99 necessariamente

computata, le giornate e/o i periodi di assenza derivanti direttamente dalla patologia invalidante previa certificazione specifica del medico."

2.6.7. Riconoscimento del PdR Variabile - REGOLE GENERALI

Con la sottoscrizione della presente intesa, le Parti reciprocamente concordano di sostituire il paragrafo recante titolo "Riconoscimento del PdR Variabile - REGOLE GENERALI", di cui all'articolo 2.6.7. lettera c) dell'Accordo come da ultimo modificato, con il seguente testo:

"c) il PdR Variabile sarà riconosciuto anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (per ragioni non imputabili al Lavoratore, fatte salve le legittime dimissioni), nel caso in cui la cessazione avvenga dopo il 29 Giugno nell' anno di riferimento; in tal caso il PdR Variabile sarà riconosciuto al Lavoratore per dodicesimi, in ragione dei mesi effettivamente lavorati (si considera mese intero la frazione di mese lavorato superiore a 15 giorni); per i lavoratori pensionati nell'anno di riferimento il Pdv Variabile sarà riconosciuto in dodicesimi, in ragione dei mesi effettivamente lavorati anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento antecedente al 29 Giugno dell'anno di riferimento."

2.6.10. Premio Salute e Sicurezza

Con riferimento al Premio Salute e Sicurezza, a parziale modifica di quanto previsto dalla precedente contrattazione integrativa, si prevede che il premio di cui si tratta sarà riconosciuto anche ai Lavoratori che nell'anno di riferimento abbiano superato le giornate di assenza tutelati previsti dalla "*soglia di garanzia*" come da paragrafo (2.6.6) dell'Accordo.

Si conferma inoltre che il Premio Salute e Sicurezza non sarà riconosciuto a coloro che nell'anno di riferimento abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari per inosservanze in materia di sicurezza.

TRATTAMENTI DI WELFARE

Le Parti, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali (CCNL) vigenti in materia, nonché delle finalità a salvaguardia delle esigenze dei Lavoratori di cui alla presente intesa, confermano, anche in questa sede di rinnovo contrattuale, con rinnovato impegno per una concreta e fattiva applicazione di quanto previsto dalla presente intesa, in ragione sia delle evoluzioni in materia nell'attuale contesto normativo-contrattuale di riferimento, sia del confermato interesse delle Parti, l'opportunità di introdurre ed implementare in azienda sistemi e soluzioni di welfare aziendale, anche attraverso una piattaforma dei servizi welfare per la conversione del PdR.

In ragione di quanto sopra, le Parti, quindi, anche in questa sede, confermano la struttura e le soluzioni welfare aziendale come definite ai punti 2.7 e 2.9 dell'Accordo e ss.mm.ii., fatte salve le integrazioni e modifiche di cui al seguente punto, da intendersi valide ed efficaci a decorrere dalla data di applicazione della presente intesa.

2.7. PREVIDENZA COMPLEMENTARE ARCO

Fermo restando quanto già previsto nell'Accordo e ss.mm.ii., le Parti concordano che, con decorrenza dall'1/01/2027, l'aliquota di contribuzione per la previdenza complementare a carico delle aziende del Gruppo destinata al fondo di previdenza complementare ARCO per ogni lavoratore iscritto sarà aumentata di un ulteriore 0,10% rispetto a quanto attualmente applicato nella contrattazione integrativa di secondo livello.

* * *

3. DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti concordano e si danno atto che per tutto quanto non espressamente indicato nella presente intesa sono da ritenere pienamente valide ed efficaci le previsioni contenute nell'Accordo ss.mm.ii.

Le Parti concordano altresì che le previsioni di cui agli Addenda sottoscritti rispettivamente in data 29/7/25 e 31/7/25, ove non espressamente richiamate e/o confermate, devono intendersi non più valide/efficaci.

Le Parti convengono che, nel caso di eventuali dubbi riguardanti l'applicazione degli accordi sottoscritti nel tempo ed in ragione della loro successione nel tempo, su richiesta anche di una sola delle stesse, si incontreranno al fine di chiarire la corretta interpretazione di coordinamento della disciplina da applicare nell'interesse reciproco.

3.5. VALIDITÀ ED EFFICACIA

Le Parti concordano e si danno atto che la presente intesa avrà validità dal 1/1/2026 e, quindi per tre anni, sino al 31/12/2028.

Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. o PEC almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza (31/12/28) e successivamente entro il 30/9 di ciascun anno), l'accordo si intenderà rinnovato di anno in anno per la durata di 1 (un) anno.

Nel caso si proceda alla disdetta ciò dovrà avvenire in tempo utile al fine di consentire alle Parti lo svolgimento delle trattative per il rinnovo e comunque entro 3 (tre) mesi prima della scadenza prevista dall'accordo.

La gestione ed il rinnovo dell'accordo sono rimessi all'autonomia negoziale delle Parti anche nel rispetto dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto nazionale.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

Al di fuori del periodo di 3 (tre) mesi di cui al punto precedente ed in caso di controversie in merito, le Parti saranno libere di attuare le iniziative che riterranno opportune, previa formale comunicazione all'Azienda di interruzione della trattativa in corso.

Qualora la trattativa di rinnovo non si esaurisse nei tempi previsti dal comma precedente, le Parti si incontreranno per definire eventuali regole transitorie. Il confronto e la trattativa, anche sulla base delle eventuali norme transitorie, dovrà in ogni caso concludersi entro e non oltre il 30 Giugno dell'anno successivo a quello di comunicazione della disdetta e/o della scadenza.

Il sistema previsto dalla presente intesa continuerà ad essere applicato nelle more della trattativa così avviata, salva diversa intesa.

Le Parti, infine, si danno atto che il presente Accordo esaurisce la contrattazione di secondo livello cui anche al vigente CCNL di settore per il periodo di validità e che, pertanto, durante la sua validità e vigenza nessun altro onere economico sarà sostento dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

3.8. CLAUSOLA FINALE

Le Parti si danno atto che nell'ambito delle disposizioni del Protocollo in materia di competenze e prerogative in capo al Coordinamento, le questioni riguardanti l'interpretazione o l'applicazione di istituti e/o disposizioni previsti dall'Accordo, su indicazione del Coordinamento, potranno essere demandate alle rappresentanze unitarie costituite nei singoli stabilimenti per eventuali specifici aspetti riguardanti lo stabilimento o il sito di riferimento.

Bologna, 28/09/2026

Letto, confermato e sottoscritto

Per il **Gruppo Industriale Mauro Saviola**
Sig. Andrea Ventura
Sig. Vincenzo Sidoti
Sig. Fabio Ghidini

Per le OO.SS. Nazionali
FENEAL – UIL
Sig. Andrea Merli

FILCA – CISL
Sig. Fabio Del Carro

FILLEA – CGIL
Sig.ra Tatiana Fazi

Per le OO.SS. Territoriali
Sig. _____ CR
Sig. ROSSI PAOLO FENEAL-UIL
Sig. KUSHI FATBARDH FILLEA CGIL
Sig. MARCO CAVALIERE FILCA
Sig. NICOLA ALESSANDRO FILCA-CISL ASP
Sig. GIOVANNI D'ANTUONO FILCA CISL LOMBARDIA
Sig. NIANE IBRAHIMA Fillea regionale Lombardia
Sig. BRINO LUCA - FILLEA CGIL TREVISO
Sig. ERSILIA GALIANO FENEAL REGIONALE
Sig. MANNUCCI STEFANO FILLEA CGIL SIENA
Sig. MASSIMO VIDAL FILLEA PAVIA
CHIARA CASNATI FENEAL UIL MI-CR-LO-PV
MARCO ESPOSITO FILCA CISL TOSCANA

Per le RSU della BU Legno del Gruppo

Il Comitato di Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo

Sig. [illegible]

Sig. CARANTINI RUD.

Sig. ROMA PABLO

Sig. SALOMI GIUSEPPE

Sig. [illegible]

Sig. [illegible]

Sig. GIANLUCA SARICA

Sig. PAPARELLA [illegible]

Sig. [illegible]

Sig. Primo Marco

Sig. [illegible]

Sig. ROSSI G. [illegible]

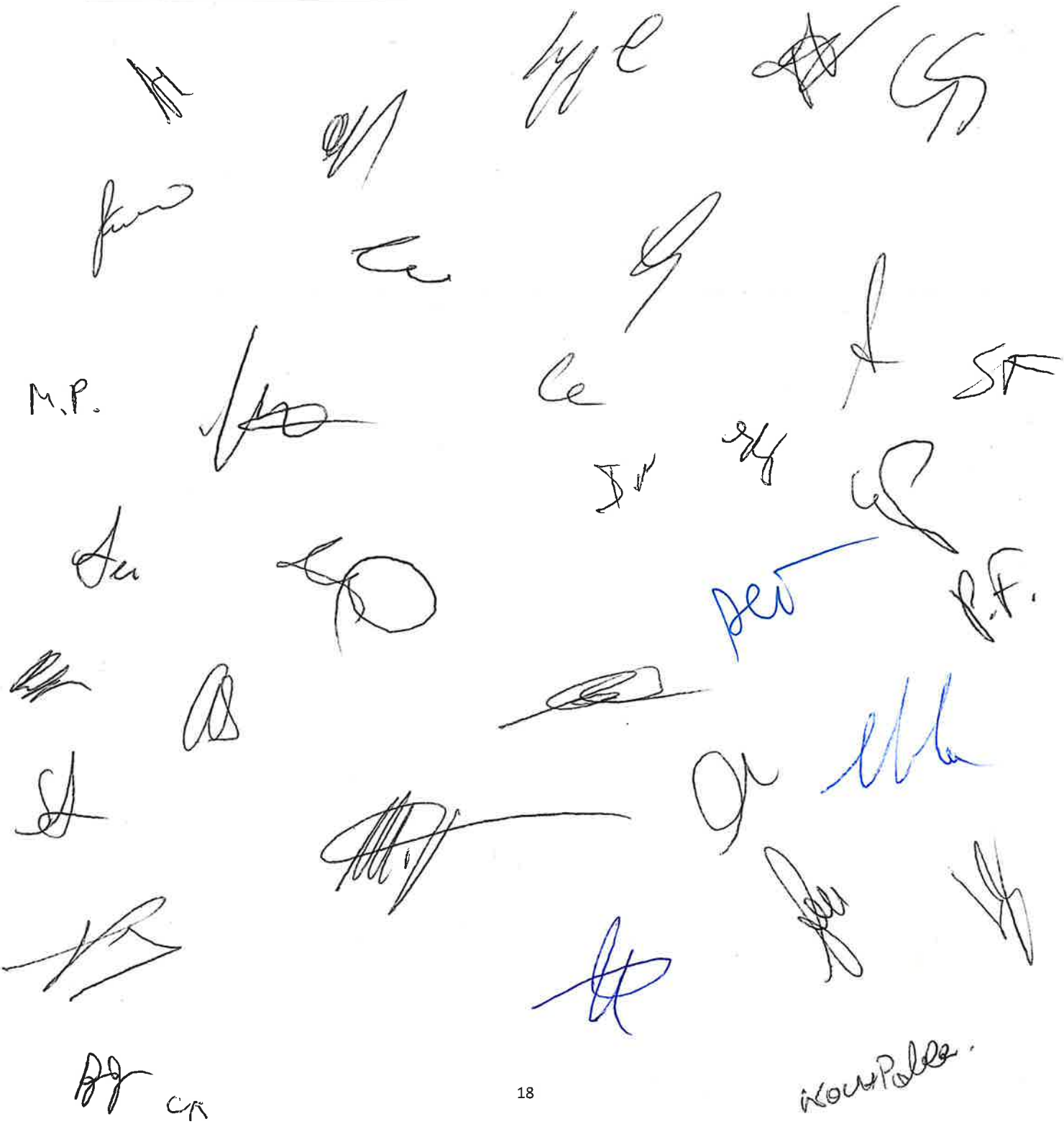
PACINO FRANCESCO

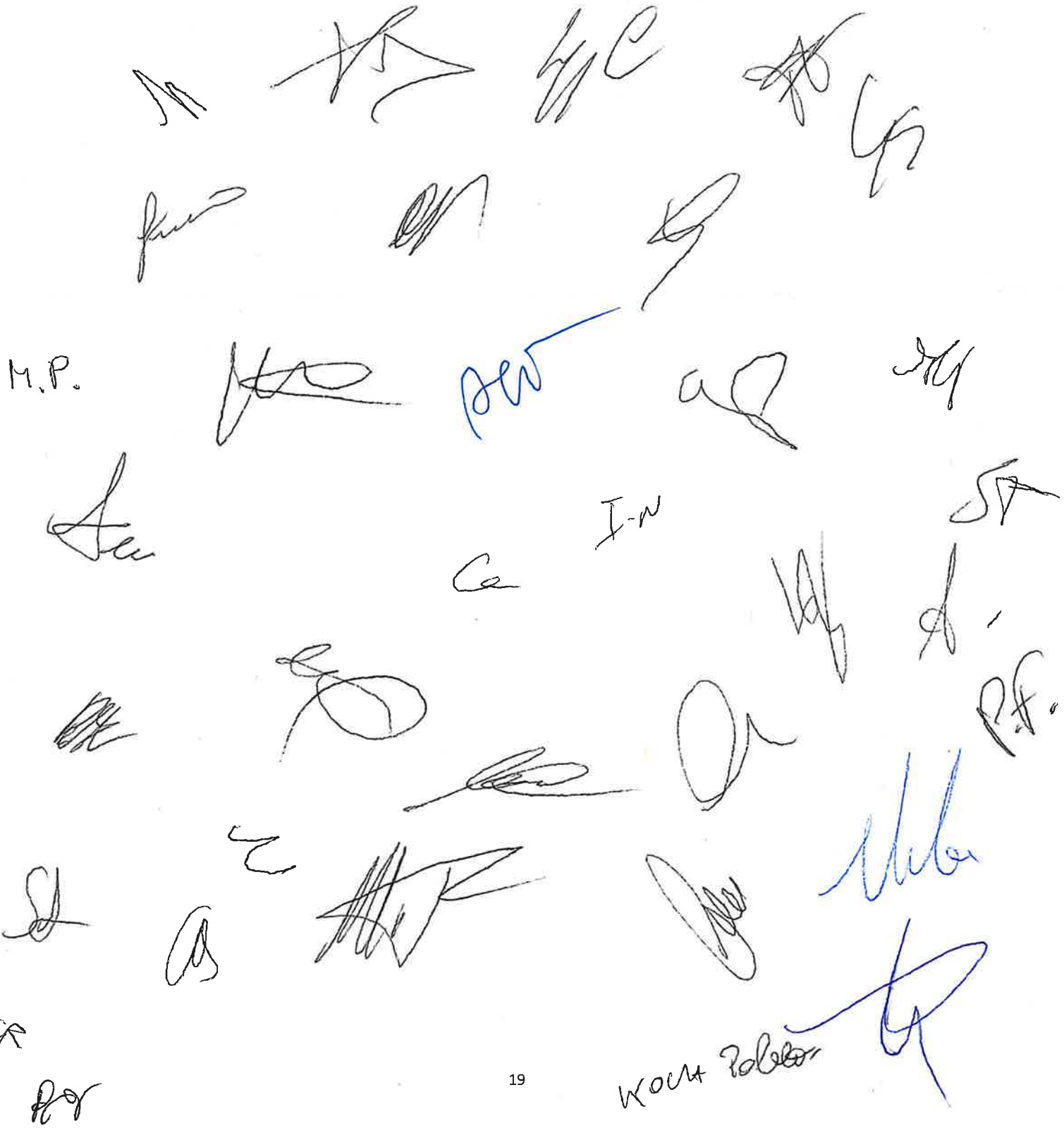
RAGUSO MAURO

LOPORELLO FRANCESCO

ALLEGATO TABELLA A

Percentuale RAGGIUNGIMENTO obiettivo EBITDA	Percentuale RICONOSCIMENTO Prima Quota PG
<70%	0%
>=70% e <75%	30%
>=75% e <80%	40%
80%	50%



ALLEGATO TABELLA B

Percentuale RAGGIUNGIMENTO obiettivo REE	Percentuale RICONOSCIMENTO Seconda Quota PG
<80%	0%
>=80% e <90%	80%
>=90% e <100%	90%
100%	100%