

ACCORDO INTEGRATIVO

per

la Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola

Il giorno 25 settembre 2015, in Viadana, per la Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola costituita oggi da G.M.S. S.r.l., Sitapan S.r.l. e Composad S.r.l. (di seguito anche la "BU Legno del Gruppo" o il "Gruppo"),

PREMESSO IN VIA PRELIMINARE CHE

- il Protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione di gruppo per la BU Legno del Gruppo sottoscritto in data 15 maggio 2015 (il "Protocollo") è parte integrante e vincolante del presente accordo ("Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno");
- il Protocollo legittima e regola le modalità ed i criteri per la definizione della contrattazione integrativa di secondo livello della BU Legno del Gruppo nelle materie di competenza e di interesse indicate dal Protocollo stesso;

TUTTO CIÒ PREMESSO

tra

la Direzione della BU Legno del Gruppo (la "Direzione del Gruppo"), rappresentata dal Sig. Alessandro Saviola, con i Sig.ri Nicola Negri e Alessandro Ciaramelli, in nome e per conto delle singole società controllate G.M.S. S.r.l., Sitapan S.r.l. e Composad S.r.l.;

e

il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo (il "Coordinamento"), così come definito nel Protocollo del 15 maggio 2015, nelle persone dei Signori già comunicati all'Azienda e che sottoscrivono in calce la presente intesa;

le OO.SS. Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, rispettivamente nelle persone dei Sig.ri Fabrizio Pascucci, Luciano Bettin e Rolando Feltrin, assistite dalle OO.SS. Territoriali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil (unitamente al Coordinamento di seguito le "OOSS");

è stato sottoscritto il presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

1 PARTE NORMATIVA

1.1 RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, in linea con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore legno vigente ("CCNL") e dal Protocollo, confermano la volontà di sviluppare un sistema di relazioni sindacali che, nell'ambito dei piani di rilancio delle attività della BU Legno e del Gruppo, potenzino i rapporti reciproci, per affrontare le tematiche che riguardano sia l'occupazione e la salvaguardia delle condizioni generali di lavoro di ogni stabilimento, sia l'accrescere della competitività del Gruppo in un mercato sempre più complesso e competitivo, condizionato da eventi di carattere nazionale e internazionale.

Le Parti, quindi, ritengono necessario migliorare e consolidare le relazioni sindacali esistenti, anche ai fini della definizione di una nuova contrattazione di secondo livello, da applicarsi a tutte le unità produttive della BU Legno del Gruppo, legandola a obiettivi di facile lettura, plausibilmente raggiungibili, con l'introduzione di un sistema di verifica accessibile a entrambi le Parti, attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche che avranno il compito di verificare periodicamente i dati su cui si basa il "Premio di Risultato Variabile".

[Handwritten signature]

Le Parti si danno atto, in ogni caso, che il "Premio di Risultato Variabile" come previsto e regolato dal presente accordo non sarà oggetto di consolidamento, né di anno in anno, né alla scadenza della presente intesa di Gruppo ed è rimesso all'esclusiva autonomia negoziale delle Parti in sede aziendale e/o di Gruppo, anche in applicazione delle previsioni del CCNL di riferimento.

Si intende avviare, inoltre, una stagione di collaborazione che avrà ad oggetto anche le tematiche della formazione professionale, dell'organizzazione del lavoro, della qualità, della sicurezza nei luoghi di lavoro e delle pari opportunità che possano adeguatamente supportare i piani di crescita e sviluppo della BU Legno e del Gruppo.

A tal fine, la Direzione del Gruppo, entro il primo trimestre di ogni anno fornirà, nell'ambito di un apposito incontro con le OO.SS. Nazionali ed il Coordinamento, assistiti dalle OO.SS. Territoriali, informazioni relative a:

- prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale, ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- programmi di crescita e sviluppo e conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale, mansione e livelli di inquadramento;
- Responsabilità Sociale di Impresa.

La Direzione del Gruppo, inoltre, territorialmente, entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, fornirà alle RSU, assistite dalle OO.SS. Territoriali, informazioni relative a:

- situazione economico-produttiva dell'anno precedente;
- prospettive economico-produttive ed investimenti per l'anno in corso;
- andamento occupazionale e relative prospettive;
- programmi di investimento e di innovazione dei processi produttivi, suddivisi per stabilimento;
- andamento della qualità dei prodotti e organizzazione del lavoro, anche derivante da investimenti tecnologici e di processo, suddivisi per stabilimento.

La Direzione del Gruppo, entro il primo trimestre dell'anno e/o su richiesta di una delle Parti, terrà incontri a livello di singolo stabilimento con le rispettive RSU, in occasione dei quali saranno esaminati:

- il calendario lavorativo annuo e le modalità di utilizzo di ferie, permessi retribuiti, riduzione orario di lavoro, banca ore, ecc.;
- la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro e la salvaguardia dell'ambiente di lavoro e eventuali ricadute sull'ambiente esterno delle lavorazioni dello stabilimento;
- iniziative atte a favorire il miglioramento del rapporto vita/lavoro dei lavoratori in un'ottica di sostenibilità.

In tale circostanza la Direzione del Gruppo consegnerà copia della comunicazione inviata alla Commissione Pari opportunità, ai sensi della normativa vigente.

1.2 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI, PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE CONTINUA

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le Parti concordano sulla necessità di riconoscere particolare attenzione alla valorizzazione e al contenuto professionale delle Risorse Umane.

La formazione professionale deve essere considerata una scelta strategica, che permette di coniugare lo sviluppo e il consolidamento produttivo, con il futuro occupazionale e lo sviluppo delle conoscenze e competenze dei lavoratori.

Dovranno essere considerati e verificati, infine, anche gli obiettivi previsti all'art. 46 del CCNL vigente. In tale contesto, si concorda che la formazione debba essere orientata a realizzare i seguenti obiettivi:

- fornire ai lavoratori le necessarie conoscenze e formazione professionale per meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni di processo ed organizzative;
- favorire l'accrescimento delle professionalità individuali dei lavoratori;
- creare opportunità di percorsi formativi estesi a tutti i livelli in funzione delle esigenze organizzative aziendali;
- valutare con le RSU e le organizzazioni sindacali interessate forme di collegamento a sistemi di formazione specializzata attraverso il contributo concreto di Fondimpresa;
- promuovere rapporti con Istituti Tecnici – Professionali e Università, che operano nei territori dove sono presenti stabilimenti della BU Legno del Gruppo, per promuovere programmi formativi per i lavoratori, in rapporto con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative del Gruppo.

In linea con quanto sopra enunciato, la Direzione del Gruppo esaminerà proposte presentate di volta in volta dalle RSU di stabilimento, in merito a percorsi formativi, e darà informazione sui programmi che intende attivare per la formazione dei lavoratori della BU Legno del Gruppo.

Saranno oggetto di confronto e di verifica, tra la Direzione del Gruppo e le RSU di stabilimento, su richiesta di quest'ultime, i livelli d'inquadramento professionale in rapporto alle mansioni prevalentemente svolte dai lavoratori e alle conoscenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi.

1.3 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Va posta grande attenzione ai temi della tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di ricercare le migliori condizioni per la tutela della persona.

Per quanto concerne l'attività d'informazione e formazione dei lavoratori, compresa quella particolare dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ("R.L.S."), l'Azienda assicurerà a ogni lavoratore, con riferimento al proprio posto di lavoro, alla propria mansione e al ruolo assegnatogli nell'organizzazione del lavoro, un'adeguata informazione e formazione sui rischi connessi e sulle misure di prevenzione e protezione da adottare, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

Le Parti convengono che la realizzazione della formazione è la condizione essenziale perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza, per cui si prevede un'integrazione della formazione ai lavoratori interessati ogni qualvolta vi sia l'introduzione di rilevanti innovazioni e in caso di cambiamento di mansione e/o reparto, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

L'Azienda conferma il proprio interesse a incontrarsi con i R.L.S. per esaminare le eventuali problematiche ambientali, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

In particolare, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, saranno coinvolti nelle seguenti attività, nell'ambito di quanto previsto dalle norme in vigore:

- consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi, individuazione, realizzazione e verifica delle misure di prevenzione nell'Azienda;

- consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, sull'attività di prevenzione incendi, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori e formazione;
- consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori incaricati all'attività di pronto soccorso, all'attuazione delle misure di prevenzione e lotta agli incendi, evacuazione dei lavoratori;
- visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipazione alle riunioni periodiche di prevenzione.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è messa a disposizione la documentazione inerente l'Ambiente e la Sicurezza sul Lavoro (Documento di Valutazione dei Rischi, Misure generali di tutela, Programma di formazione e informazione dei lavoratori, Stress lavoro correlato, ecc.) nonché il registro degli infortuni sul lavoro, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono impegnati a mantenere riservati tutti i documenti e le informazioni aziendali e/o personali di cui sono messi a conoscenza.

La Direzione del Gruppo si impegna a esaminare, durante la vigenza del presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, la possibilità di attivare le prassi previste da EMAS.

Sul tema del risparmio energetico, le Parti concordano di aprire un confronto riguardante il tema di cui si tratta, con l'obiettivo di attivare politiche di risparmio energetico e di individuare percorsi formativi per figure professionali di base specializzate in tema di efficienza energetica, tenuto conto dei piani operativi e degli interventi organizzativi previsti in materia dall'Azienda.

1.4 MERCATO DEL LAVORO

Tenuto conto delle evoluzioni normative in materia di nuovi contratti di lavoro introdotti dalle Leggi e/o dal CCNL (a titolo di esempio: contratti a tempo determinato, apprendistato, somministrazione, part-time, ecc.), l'Azienda informerà periodicamente il Coordinamento sull'utilizzo e l'inserimento dei nuovi modelli contrattuali.

1.5 TEMPO PARZIALE

Le Parti favoriranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative di ogni stabilimento, il ricorso a forme di lavoro a tempo parziale e/o ad orario ridotto (flessibilità oraria).

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative di ogni stabilimento, conferma la disponibilità ad esaminare, unitamente alle RSU, ove richiesto, eventuali richieste dei lavoratori volte a trasformare l'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro un numero massimo, arrotondato per eccesso, pari al 10% dei lavoratori occupati a tempo pieno per ogni singola unità produttiva, se ricorrono le seguenti condizioni:

- richiesta scritta del lavoratore con la motivazione per cui è richiesta la trasformazione dell'orario da tempo pieno a tempo parziale;
- durata della riduzione oraria prevista pari ad almeno un anno, prorogabile su richiesta (con preavviso di almeno tre mesi) del lavoratore interessato, a condizione che non vi siano altre richieste comprovanti un diverso ed effettivo stato di bisogno, che saranno valutate nel rispetto dei criteri stabiliti di cui al presente punto.

La Direzione del Gruppo, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative di ogni stabilimento, esaminerà le istanze dei lavoratori interessati nel rispetto dei seguenti criteri, anche in concorso tra di loro:

- data della domanda;
- gravi esigenze familiari;

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right, initials 'B' and 'M' on the right side, and various initials at the bottom of the page.

- maternità, assistenza ai figli;
- tutela della salute debitamente certificata;
- esigenze scolastico-formative.

Entro il mese di Luglio di ogni anno le Parti si incontreranno al fine di verificare l'andamento delle richieste e le eventuali richieste per l'anno successivo.

Resta inteso che coloro i quali fossero già in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, assunti con contratto a tempo parziale, non concorreranno nel calcolo della predetta percentuale del 10% per tutto il periodo di lavoro a tempo parziale.

1.6 FERIE

Le Parti convengono che si debbano svolgere, entro il mese di Marzo e di Ottobre di ogni anno, verifiche congiunte tra Direzione del Gruppo e/o di stabilimento e le RSU, aventi ad oggetto la programmazione delle attività e del calendario annuo lavorativo, con riferimento in particolare ai periodi di chiusura estivi e invernali, nonché alla programmazione delle ferie e delle fermate.

L'esame congiunto dovrà valutare l'ammontare delle ferie maturate e non godute ed, eventualmente, di quanto accantonato in Banca Ore, prevedendo modalità di fruizione sulla base delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'unità operativa di riferimento, nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL di categoria e dalle norme di legge.

1.7 ORARIO DI LAVORO - TURNAZIONE

Le Parti convengono e si danno atto che, entro 3 (tre) mesi dalla data di sottoscrizione della presente intesa, si incontreranno per esaminare la turnazione in atto. Saranno oggetto di verifica la cadenza delle giornate di riposo su quelle lavorate.

In base a quanto sopra stabilito, saranno definiti quanto prima programmi di intervento, anche diversificati da stabilimento a stabilimento e/o da reparto a reparto, per garantire ai lavoratori interessati al ciclo continuo una presenza al lavoro nonché i riposi sempre nel rispetto delle norme di legge e/o di contratto.

1.8 PREVIDENZA COMPLEMENTARE ARCO

Con decorrenza dal 1° Gennaio 2016, l'aliquota di contribuzione per la previdenza complementare a carico della Azienda sarà aumentata dell'importo percentuale pari allo 0,10 % rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento per ogni lavoratore iscritto a Fondo Arco.

1.9 SANITÀ INTEGRATIVA

Le Parti, al fine di potenziare le coperture della sanità integrativa, avvanzeranno formale richiesta al Fondo nazionale. A partire dal mese di Gennaio 2016, di conseguenza, si stabilisce che la quota a carico dell'Azienda per il Fondo Sanitario Altea sarà pari ad € 11,00 (€ undici/00) per ogni lavoratore dipendente iscritto al fondo, con integrazione di € 1,00 (€ uno/00) aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

1.10 ARMONIZZAZIONE TRATTAMENTI INTEGRATIVI DELLA BU LEGNO DI GRUPPO

Le Parti, con l'obiettivo di definire una piattaforma contrattuale integrativa a livello di BU Legno e di Gruppo, concordano sull'opportunità e sulla necessità di omogeneizzare alcuni trattamenti

M.P.

integrativi per tutti i lavoratori che ricoprono particolari e specifiche posizioni e/o mansioni nell'ambito delle strutture operative della BU Legno e del Gruppo.

2 PARTE ECONOMICA

2.1 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Le Parti si danno atto e convengono che, con decorrenza dal 1° Luglio 2015, sarà riconosciuta, ai lavoratori delle unità produttive della BU Legno con almeno due anni continuativi di servizio presso una delle unità produttive del Gruppo, una mensilità (aggiuntiva agli ordinari trattamenti previsti dal CCNL) a titolo di "Quattordicesima mensilità", con maturazione progressiva su base mensile, in sede di prima applicazione del presente accordo, dal 1° Gennaio al 31 Dicembre.

La Quattordicesima mensilità sarà composta dai seguenti elementi: paga base, contingenza e/o terzo elemento e/o EDR, scatti di anzianità, eventuale superminimo individuale.

Le Parti si danno atto che la Quattordicesima mensilità sarà riconosciuta dall'Azienda quale trattamento integrativo e di miglior favore su base collettiva rispetto a quelli previsti dal CCNL di riferimento.

La Quattordicesima mensilità sarà erogata, in sede di prima applicazione, con il cedolino paga del mese di Luglio dell'anno di riferimento, a saldo per il primo semestre e in conto anticipo per il secondo semestre.

In caso di cessazione del rapporto intervenuta tra il mese di Luglio e quello di Dicembre di ciascun anno di riferimento, l'Azienda potrà trattenere dalle spettanze di fine rapporto le quote di Quattordicesima mensilità non maturate ma già corrisposte.

Sempre quale trattamento integrativo e di miglior favore, le Parti concordano e si danno atto che, in occasione della sottoscrizione del presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno ed in sede di prima applicazione, l'Azienda conferma il riconoscimento, ai lavoratori delle unità operative di G.M.S. S.r.l. e Composad S.r.l. in servizio alla data del 31 Marzo 2015, dei 6/dodicesimi della Quattordicesima mensilità maturata nel periodo dal 1° Gennaio 2015 al 31 Agosto 2015.

La mensilità aggiuntiva di cui si tratta sarà riconosciuta con il cedolino paga del mese di Luglio 2015. Le Parti convengono e si danno atto che la Quattordicesima mensilità viene considerata nella base retributiva utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Fatto salvo quanto previsto in sede di prima applicazione, le Parti concordano, in ogni caso, con riferimento al periodo di maturazione ed ai termini di erogazione della Quattordicesima mensilità, che, al fine di allineare la maturazione della mensilità aggiuntiva al periodo 1° Luglio - 30 Giugno (dell'anno successivo), ferma restando la sua erogazione nel mese di Luglio, con decorrenza dal 2016, la Quattordicesima mensilità sarà riconosciuta come segue:

- Luglio 2016: ratei per il periodo Gennaio 2016 - Ottobre 2016 mentre i ratei del bimestre Novembre 2016 - Dicembre 2016 saranno corrisposti nel mese di Luglio 2017;
- Luglio 2017: ratei per il periodo Gennaio 2017 - Agosto 2017 unitamente ai ratei del bimestre Novembre 2016 - Dicembre 2016, mentre i ratei del periodo Settembre 2017 - Dicembre 2017 saranno corrisposti nel mese di Luglio 2018;
- Luglio 2018: ratei per il periodo Gennaio 2018 - Giugno 2018 unitamente ai ratei del periodo Settembre 2017 - Dicembre 2017;
- Luglio 2019: ratei per il periodo da Gennaio 2019 a Giugno 2019 unitamente ai ratei del periodo Luglio 2018 - Dicembre 2018;
- Luglio 2020: ratei per il periodo Luglio 2019 - Giugno 2020.

2.1.1 NORMA PARTICOLARE PER SITAPAN S.R.L.

Il trattamento della Quattordicesima mensilità è applicato in maniera graduale nel tempo e nella entità economica ai lavoratori dell'unità operativa di Sitapan S.r.l., sulla base dei criteri e delle modalità di seguito elencati:

- per un importo pari al 30%, con maturazione dall'1/7/15 al 30/6/16, nel mese di Luglio 2016;
- per un importo pari al 60%, con maturazione dall'1/7/16 al 30/6/17, nel mese di Luglio 2017;
- per l'importo pari al 100%, con maturazione dall'1/7/17 al 30/6/18, nel mese di Luglio 2018.

Il riconoscimento della Quattordicesima mensilità anche ai lavoratori della Sitapan S.r.l. avviene sulla base dei criteri (anzianità di servizio, ecc.) già previsti per i rimanenti lavoratori della BU Legno e di cui al punto (2.1) che precede.

Anche la Quattordicesima mensilità dei lavoratori della Sitapan S.r.l. sarà composta dai seguenti elementi (valutati alla data del 31/12/14): paga base, contingenza e/o terzo elemento, scatti di anzianità, eventuale superminimo individuale.

Per Sitapan S.r.l. resta inteso che il riconoscimento, anno per anno (nella misura percentuale prevista) della Quattordicesima mensilità è subordinato al raggiungimento, per ciascun anno di riferimento (2015, 2016 e 2017) del risultato (positivo) di EBITDA previsto nell'ambito dei piani del Gruppo per la Sitapan S.r.l., restando comunque ferme le quote di Quattordicesima già riconosciute negli anni precedenti.

2.2 INDENNITÀ SPECIFICHE DI RUOLO DELLA BU LEGNO

Con decorrenza dal 1° Settembre 2015, ai lavoratori addetti alle posizioni/mansioni di "Caldaista", "Manutentore" e "Stampa" delle diverse unità operative della BU Legno, si applicheranno le integrazioni economiche di cui all'Allegato (1) a titolo di "Indennità specifica di ruolo/mansione".

2.3 INDENNITÀ ANTINCENDIO

Con decorrenza dal 1° Settembre 2015, ai lavoratori di tutte le unità produttive della BU Legno di Gruppo preposti all'attività/servizio antincendio, come previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.&i., sarà riconosciuto il trattamento di cui all'Allegato (2) a titolo di "Indennità antincendio".

Il riconoscimento del trattamento di cui si tratta è subordinato al possesso e/o all'acquisizione da parte dei lavoratori preposti della formazione e/o delle necessarie abilitazioni allo svolgimento dell'attività/servizio di cui si tratta previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva di riferimento.

2.4 MENSA

Con decorrenza dal 1° Settembre 2015, saranno garantiti l'erogazione del servizio mensa (dove oggi esistente) o il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva (ove oggi corrisposta) così come riepilogati nell'Allegato (3).

Si riconosce l'importanza di attivare attività culturali, ricreative e assistenziali a livello di siti produttivi.

Saranno valutate, inoltre, possibilità di introdurre o migliorare servizi di mensa che dovranno essere in grado di soddisfare la diversificata richiesta collegata alle turnazioni, ove presenti.

Le Parti, in ogni caso, si impegnano a valutare l'eventuale possibilità di un'armonizzazione del servizio mensa o dei relativi trattamenti sostitutivi per i lavoratori di tutte le unità produttive della BU Legno del Gruppo, fatta salva la possibilità, per la Direzione Aziendale e le RSU di stabilimento,

di giungere ad accordi diversi a livello di singola unità produttiva, per specifiche esigenze inerenti alle tematiche citate nel presente articolo.

2.5 PREMIO DI RISULTATO VARIABILE

Le Parti, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, e di quanto citato al punto (1.1) - RELAZIONI INDUSTRIALI della presente intesa, nell'ambito di politiche di remunerazione variabile e premiante dirette a supportare i piani di crescita e sviluppo dell'Azienda, convengono di istituire un Premio di Risultato Variabile ("**PdR Variabile**") avente caratteristiche di variabilità e correlato a parametri ed obiettivi di produttività, redditività e di partecipazione (di reparto e/o sito produttivo, di BU e/o di Gruppo, individuali), rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale, della qualità dei prodotti nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico del Gruppo.

Gli indicatori assunti a base per la misurazione dei risultati aziendali alla base del PdR Variabile sono stati definiti dalle Parti per trasparenza di lettura, facile determinabilità e verifica.

I risultati economici che deriveranno ai lavoratori per effetto dell'introduzione del nuovo sistema retributivo dovranno corrispondere a un effettivo mantenimento delle performances aziendali in termini economici e qualitativi.

2.5.1 SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GRUPPI OMOGENEI

Ai fini dell'applicazione del riconoscimento del PdR Variabile, sono stati individuati gruppi omogenei di lavoratori, definiti "Famiglie Professionali", sulla base della qualifica, delle mansioni, delle attività svolte e dell'organizzazione del lavoro, per ciascuna unità produttiva, secondo gli schemi di cui all'Allegato (4).

2.5.2 IMPORTI LORDI DI RIFERIMENTO DEL PdR Variabile

Nell'ambito di ciascuna unità produttiva della BU Legno, l'importo lordo annuo di riferimento del PdR Variabile previsto per ciascuna Famiglia Professionale, è quello determinato e indicato nell'Allegato (5).

L'importo lordo annuo di riferimento del PdR Variabile previsto per ciascuna Famiglia Professionale sarà quello per il quale concorrono tutti i lavoratori appartenenti alla Famiglia Professionale di cui si tratta sulla base dei criteri e delle modalità di misurazione e riconoscimento definiti dalla presente intesa.

NORMA PARTICOLARE PER FAMIGLIA PROFESSIONALE "QUARTO TURNO"

Nell'ambito di ciascuna unità produttiva della BU Legno, al fine di rendere graduale l'entrata a regime delle entità economiche relative ai diversi parametri e con specifico riferimento alla Famiglia Professionale "Quarto Turno", le entità economiche correlate alla "voce I&M" come da Allegato (6) saranno considerate, ai fini della determinazione dell'importo lordo annuo di riferimento del PdR Variabile, in misura graduale nel tempo come segue:

- per il 2015: in misura del 15% del loro valore, per il computo della base di calcolo;
- per il 2016: in misura del 50% del loro valore, per il computo della base di calcolo;
- per il 2017: in misura del 100% del loro valore, per il computo della base di calcolo.

In base a ciò, le entità economiche rimanenti, pari per il 2015 all'85% e per il 2016 al 50% del "I&M", saranno suddivise in 12 (dodici) quote ed erogate mensilmente a ciascun dipendente a titolo di "Premio di ruolo", in ragione dell'effettiva presenza in servizio, su base giornaliera, di

ciascun lavoratore. L'erogazione del "Premio di ruolo" sarà pertanto ridotto nella misura di una giornata di lavoro sul totale giornate annue lavorabili calcolato sull'importo lordo annuo della quota residua di "I&M", per ogni giornata lavorativa non effettuata nel mese (si considera giornata intera la frazione di giornata lavorata superiore al 50% dell'orario giornaliero).

A titolo di esempio e con valori unicamente indicativi, si riporta quanto segue:

- valore di "I&M" per la Famiglia Professionale "Quarto Turno" = 1.000€;
- valore dell'entità economica rimanente, per il 2016 = 50% = 500€;
- valore della riduzione giornaliera, per il 2016, in caso di assenza = 2,27€.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che, in occasione della sottoscrizione del presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno e per la prevista durata del medesimo, presso l'unità operativa della Sitapan S.r.l, con decorrenza dal 1° Settembre 2015, sia introdotto un PdR Variabile il cui importo lordo annuo di riferimento (a regime), per ciascuna Famiglia Professionale, viene determinato nella misura complessiva di € 600,00 (€ seicento/00).

L'introduzione ed il riconoscimento del PdR Variabile avverrà in modo progressivo e graduale nel tempo sulla base dei seguenti criteri:

- per il 2015: nella misura del 30% dell'importo lordo annuo di riferimento;
- per il 2016: nella misura del 60% dell'importo lordo annuo di riferimento;
- per il 2017: nella misura del 100% dell'importo lordo annuo di riferimento.

Il riconoscimento del PdR Variabile anche ai lavoratori della Sitapan S.r.l. avviene sulla base dei criteri già previsti per i rimanenti lavoratori della BU Legno e di cui alla presente intesa.

Le Parti si danno atto che, per quanto riguarda Sitapan S.r.l., si incontreranno entro la fine del mese di Ottobre 2015 per definire gli indicatori di reparto/stabilimento da correlare alla quota premio LOCALE di riferimento (Allegato 9), nonché quant'altro necessario ai fini dell'applicazione anche a Sitapan del Premio di Risultato Variabile (ad esempio: Classificazione del personale per famiglie professionali, etc.).

Resta inteso che per la Sitapan S.r.l. il riconoscimento, anno per anno (nella misura percentuale prevista) del PdR Variabile è subordinato al raggiungimento, per ciascun anno di riferimento (2015, 2016 e 2017) del risultato di EBITDA Target del Gruppo come previsto nell'Allegato (10), restando comunque ferme le quote di PdR Variabile già riconosciute negli anni precedenti.

2.5.3 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 all'Allegato (5) saranno correlate e parametrare al raggiungimento, su base annua (periodo di riferimento 1° Gennaio - 31 Dicembre), di specifici obiettivi (di efficienza, volume, produttività, qualità, redditività, ecc.), misurati e valutati sulla base di appositi indicatori di performances ("Indicatori").

Gli indici/obiettivi individuati tra le Parti, che determinano il Premio di Risultato 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.); (iii) indici di "partecipazione" individuali (es.: presenza, 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. Gli ultimi ("indici di partecipazione") sono collegati all'assiduità della prestazione lavorativa.

Tutti gli indici sono così definiti:

- a) indice locale di produttività (indici di qualità, di consumo energetico, di volumi prodotti, ecc.) specifici per ogni stabilimento;
- b) indice generale di Gruppo (EBITDA, redditività, ecc.) determinati a livello di Gruppo;
- c) indice di partecipazione (indici di presenza, individuali, ecc.).

A ciascun indice è assegnato un peso percentuale correlato al valore del Premio di Risultato variabile annuo, così come di seguito indicato (e riportato nell'Allegato 8):

- a) indice locale di produttività = **55%**;
- b) indice generale di Gruppo = **25%**;
- c) indice di partecipazione = **20%**.

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, come specificato nell'Allegato (9).

A titolo esemplificativo, la ripartizione di un Premio di Risultato del valore ipotetico di 3.700,00€ per i diversi indici sarà effettuata come segue:

collocazione premio	"peso"	indicatore (esempi)	"peso"	"premio erogabile"
LOCALE indici di stabilimento	55%	MC/GG	60%	1.221 €
		KG/MC COLLA	20%	407 €
		kWh/MC GREZZO	20%	407 €
GENERALE indici di Gruppo	25%	Ebitda	25%	925 €
PARTECIPAZIONE indice individuale	20%		20%	740 €
Totale	100%		Totale	3.700 €

2.5.4 QUOTA PREMIO LOCALE (DI STABILIMENTO E/O REPARTO)

La maturazione e il riconoscimento della quota parte LOCALE del PdR Variabile avverrà 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.

Saranno istituite commissioni paritetiche che avranno 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 ciascun stabilimento e/o reparto produttivo della BU Legno sono quelli determinati ed indicati nelle singole "schede tecniche" di cui all'Allegato ~~(7)~~ (9).

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.

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

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

- sulla base dei livelli di raggiungimento degli obiettivi assegnati: (i) MINIMO pari al 90% dell'obiettivo; (ii) TARGET pari al 100%; (iii) MASSIMO pari al 110% dell'obiettivo; gli obiettivi sono quelli indicati nelle relative "schede tecniche" di stabilimento e/o reparto;
- tenuto conto delle soglie "minime" e "massime", 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.

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

Resta inteso altresì che, in caso di superamento del livello MASSIMO degli obiettivi indicati nella "scheda tecnica" di ciascun stabilimento/reparto, non sarà riconosciuta alcuna percentuale aggiuntiva alla misura massima della quota LOCALE del PdR Variabile.

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 parte LOCALE del 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.

Per risultati compresi tra MINIMO e MASSIMO si procederà a determinare il premio mediante interpolazione lineare tra l'importo MINIMO e l'importo MASSIMO.

A titolo esemplificativo, la ripartizione di un Premio di Risultato del valore teorico di 3.700,00€ per una quota parte locale del 55% misurata su tre indicatori, con peso specifico degli stessi del 60% + 20% + 20%, a livello di computo annuale, appare come segue in base a risultati ipotizzati come da schema:

PdR teorico € 3.700

Quota parte locale 55% € 2.035

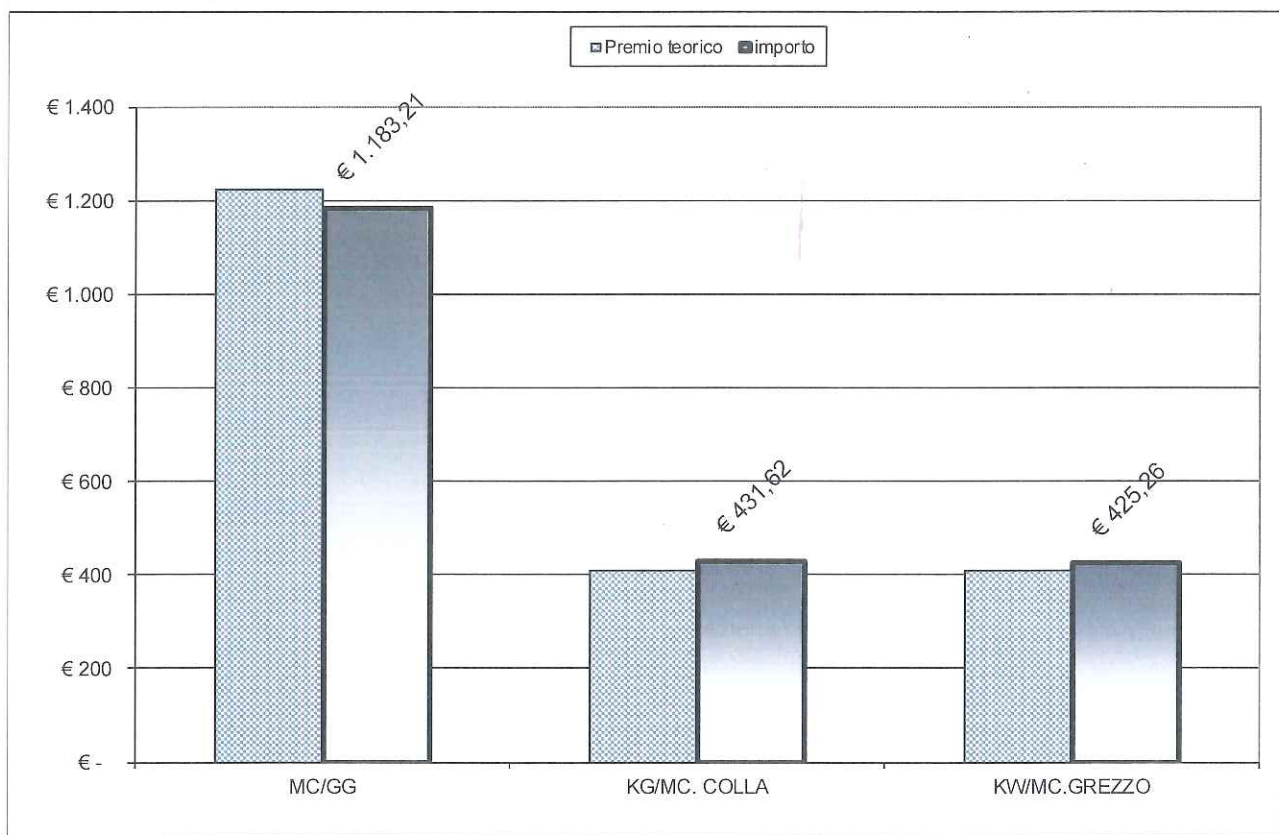
SEDE: xxxxxx reparto: GREZZO	Obiettivi			PESO
	MINIMO	TARGET	MASSIMO	
MC/GG	90%	100%	110%	60%
KG/MC. COLLA	85	78	70	20%
KW/MC.GREZZO	172	156	140	20%

Premio teorico

1.099	€ 1.221	€ 1.343
366	€ 407	€ 448
366	€ 407	€ 448

Riepilogo calcolo premio quota parte locale

	risultati	importo
MC/GG	1315	€ 1.183,21
KG/MC. COLLA	73	€ 431,62
KW/MC.GREZZO	149	€ 425,26



A titolo esemplificativo, la ripartizione di un Premio di Risultato del valore ipotetico di 3.700,00€ per una quota locale misurata su volumi prodotti con peso specifico degli stessi del 60%, a livello di computo mensile, sarà effettuata come segue:

Esempio di produzione misurata in metri cubi		quota premio LOCALE per volume prodotto = 60% del 55% € 1.221,00												
metri cubi = MC	target	1.357 MC/gg												
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	media	
risultato MC/gg	1.387	1.359	1.283	1.085	1.247	1.259	1.287	1.398	1.371	1.269	1.220	1.074	1.270	
percentuale	102,21%	100,15%	94,55%	79,96%	91,89%	92,78%	94,84%	103,02%	101,03%	93,52%	89,90%	79,15%	93,58%	
	+		-	-	-	-	-	+	+	-	-	-		
erogazione mensile	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	81,40	976,80
														premio maturato € 1.142,64
														saldo erogato anno successivo € 165,84

massimo 110% in arancio percentuali di produttività tendenti al massimo
 standard 100%
 minimo 80% in blu percentuali di produttività sotto lo standard
 75% in rosso percentuali di produttività sotto il minimo

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.

2.5.5 QUOTA PREMIO GENERALE (DI GRUPPO)

La maturazione e il riconoscimento della quota parte GENERALE del PdR Variabile avverrà su base annua (1° Gennaio - 31 Dicembre) in ragione dei criteri e delle modalità che seguono.

L'indice riguardante l'andamento economico del Gruppo alla base della quota GENERALE di PdR Variabile è costituito dall'OBIETTIVO di EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) del Gruppo, così come indicato, per ciascun anno di riferimento (2015, 2016, 2017), nell'Allegato (10).

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DI EBITDA E DI MATURAZIONE DEL PdR VARIABILE

La quota parte GENERALE del PdR Variabile è collegata al raggiungimento di livelli OBIETTIVO successivi fissati come segue:

- obiettivo MINIMO pari al dato di EBITDA dell'anno precedente (vedi anche nota a verbale);
- obiettivo TARGET pari al 100% del dato di EBITDA come indicato nel già citato Allegato (10);
- obiettivo MASSIMO per ogni mln € aggiuntivo rispetto al TARGET da 1 mln a 4 mln.

Sulla base degli obiettivi raggiunti, l'entità della quota parte GENERALE del PdR Variabile maturerà e sarà riconosciuta a ciascun lavoratore interessato sulla base dei seguenti criteri:

- qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti inferiore al riferimento MINIMO, non verrà erogato alcun importo (zero €).
- qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti uguale al riferimento MINIMO, verrà erogato un importo STANDARD pari al 33% della quota parte GENERALE del PdR Variabile;
- qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti uguale al TARGET, sarà erogato l'importo MASSIMO pari al 100% della quota parte GENERALE del PdR Variabile;

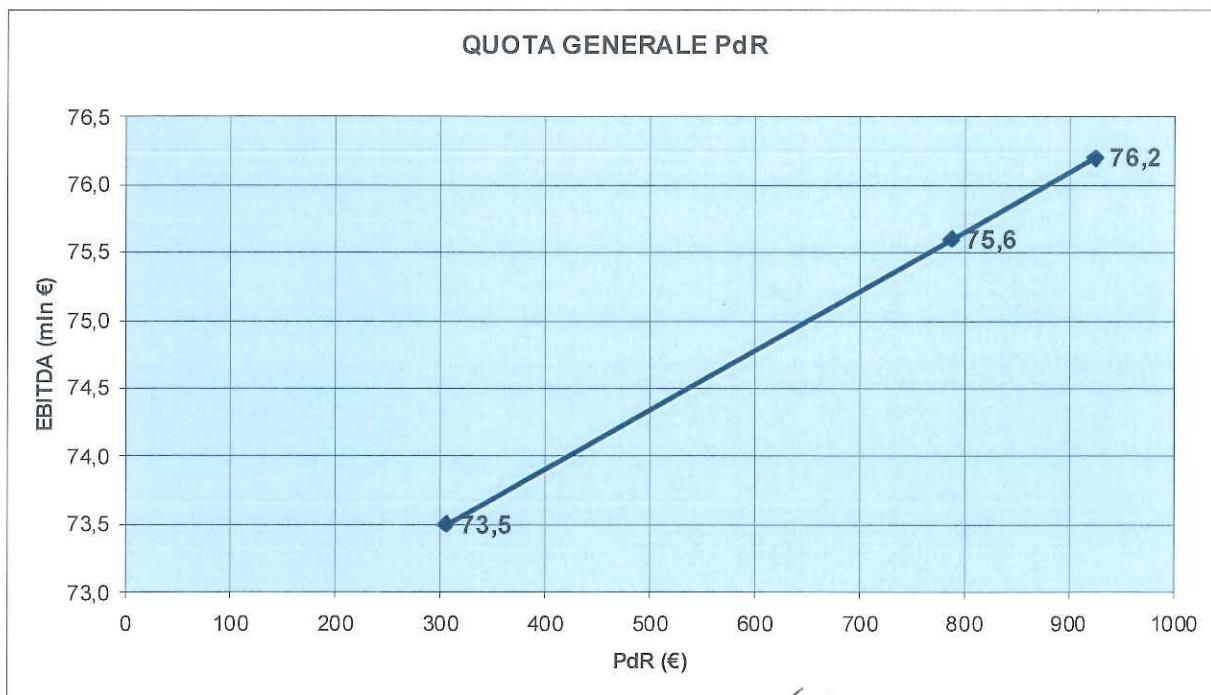
d) per risultati di EBITDA compresi tra MINIMO e TARGET si procederà a determinare il premio spettante mediante interpolazione lineare tra l'importo MINIMO e l'importo TARGET in ragione del risultato raggiunto.

A titolo esemplificativo, la ripartizione di un Premio di Risultato del valore ipotetico di 3.700,00€ per la quota GENERALE, pari al 25%, sarà effettuata come segue, tenendo conto di un valore di EBITDA "anno precedente" pari a 73,5 mln di €, EBITDA "target" di 76,2 mln di € e ipotetica realizzazione di EBITDA pari a 75,6 mln di €:

formula interpolazione lineare
 $y = ((y2-y1)(x-x1)/(x2-x1))+y1$

importo TARGET quota parte generale pdr = 25% (€)	925,00	y2
importo MINIMO quota parte generale pdr = 25% (€)	305,25	y1
valore EBITDA target (mln €)	76,20	x2
valore EBITDA minimo 2014 (mln €)	73,50	x1
valore EBITDA raggiunto (mln €)	75,60	x
importo quota parte generale pdr = 25% ottenuto (€)	787,28	

[Handwritten signature]



[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

OBIETTIVO MASSIMO DI EBITDA DI GRUPPO

In caso di superamento dell'OBIETTIVO di TARGET per ciascun anno di riferimento, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori interessati un PREMIO EXTRA in aggiunta all'importo MASSIMO sopra indicato, la cui entità complessiva (da suddividere tra tutti i lavoratori interessati) viene determinata come segue:

a) nella misura del 20% del maggior risultato di EBITDA al raggiungimento di un importo complessivo extra rispetto al TARGET DI PIANO pari ad 1 (uno) mln di €;

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

- b) nella misura del 15% del maggior risultato di EBITDA al raggiungimento di un importo complessivo extra rispetto al TARGET DI PIANO pari a 2 (due) mln di €;
- c) nella misura del 12% del maggior risultato di EBITDA al raggiungimento di un importo complessivo extra rispetto al TARGET DI PIANO pari a 3 (tre) mln di €;
- d) nella misura del 10% del maggior risultato di EBITDA al raggiungimento di un importo complessivo extra rispetto al TARGET DI PIANO per un importo pari a 4 (quattro) mln di €.

Resta inteso che il PREMIO EXTRA sarà calcolato (nella misura percentuale prevista) solo sul risultato extra di EBITDA rispetto al TARGET DI PIANO al raggiungimento degli importi complessivi indicati alle lett. a), b), c) e d) che precedono e non anche, mediante interpolazione lineare, su eventuali risultati extra di EBITDA intermedi rispetto agli importi indicati alle lett. a), b) c) e d) o superiori rispetto a quello di cui alla lett. d), fermo restando il riconoscimento della percentuale di premio extra legata al raggiungimento dell'importo extra.

A titolo esemplificativo, il calco della percentuale del PREMIO EXTRA sarà effettuato come segue:

		QUOTA PREMIO GENERALE (DI GRUPPO) - PREMIO EXTRA																		
		maggior risultato di EBITDA rispetto al TARGET DI PIANO (mln €)																		
PREMIO EXTRA		0,3	0,5	0,9	1,0	1,3	1,5	1,9	2,0	2,3	2,5	2,9	3,0	3,3	3,5	3,9	4,0	4,3	4,5	5,0
		0%	€ 0																	
	20%					€ 200.000														
	15%									€ 300.000										
	12%													€ 360.000						
	10%													€ 400.000						

Il PREMIO EXTRA come sopra determinato sarà suddiviso per importi di pari ammontare fra tutti i lavoratori della Saviola Holding.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che la misura percentuale del PREMIO EXTRA sul maggior risultato di EBITDA deve intendersi inclusiva della parte contributiva a carico azienda.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono e si danno atto che, con riferimento agli obiettivi di EBITDA previsti per ciascun anno di riferimento (TARGET DI PIANO), nel caso in cui nell'anno precedente a quello di riferimento sia stato raggiunto un obiettivo EXTRA di EBITDA rispetto a quello del TARGET di PIANO, per l'anno di riferimento l'obiettivo MINIMO di EBITDA sarà pari all'obiettivo di EBITDA (TARGET DI PIANO) previsto per l'anno di riferimento, ridotto nella misura del 2,8%.

2.5.6 QUOTA PREMIO PARTECIPAZIONE (PRESENZA INDIVIDUALE)

Le Parti si danno atto e convengono che la maturazione ed il riconoscimento della quota parte INDIVIDUALE del PdR Variabile avverrà su base annua (periodo di riferimento 1° Gennaio - 31 Dicembre) in ragione dei criteri e delle modalità che seguono.

In particolare, al fine di riconoscere il reale apporto al raggiungimento degli obiettivi operativi di stabilimento/reparto e/o di Gruppo da parte di ciascun lavoratore interessato (e pertanto di ridurre l'assenteismo in azienda), sarà applicato un meccanismo di riduzione della quota parte

INDIVIDUALE del PdR Variabile in relazione alle giornate di assenza per malattia e degli eventi (non consecutivi) e/o di assenza ingiustificata, nei termini e secondo precise percentuali riferite sia al numero di giornate non lavorate sia al numero di periodi (eventi) di assenza.

Si considera giornata intera la frazione di giornata lavorata superiore al 50% dell'orario giornaliero.

Si considera "evento" un periodo continuativo di assenze per malattia, documentato da uno o più certificati medici.

Le riduzioni percentuali sono quelle riportate nell'Allegato (11).

Le Parti si danno atto e convengono, inoltre, che le giornate di assenza per malattia e/o ingiustificata di cui al presente punto sono rilevanti ed incidono anche sulla maturazione della quota parte LOCALE del PdR Variabile sulla base dei criteri e delle modalità che seguono.

Nello specifico: (i) nei limiti previsti dalla c.d. "soglia di garanzia" come indicata nell'Allegato ~~(XX)~~ **(11)**, le giornate di assenza per malattia non incidono sulla maturazione della quota LOCALE del PdR Variabile; (ii) in caso invece di superamento dei limiti previsti dalla "soglia di garanzia", tutte le giornate di assenza per malattia incidono sulla maturazione della quota LOCALE del PdR Variabile che sarà ridotta nella misura del 100% di una giornata di lavoro sul totale giornate annue lavorabili per ogni giornata di assenza.

COMPUTO GIORNATE DI PRESENZA/ASSENZA

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 della quota INDIVIDUALE del PdR Variabile, saranno esclusi le giornate e/o i periodi di assenza dal lavoro dovuti a: ferie, R.O.L., permessi "ex festività", infortunio sul lavoro, 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, 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.

Fermo restando quanto sopra, le Parti convengono e si danno atto che, nel caso in cui presso lo stabilimento e/o il reparto produttivo interessato, siano effettuati periodi di sospensione dell'attività lavorativa mediante ricorso ai trattamenti di integrazione salariale (CIG o CDS) previsti dalla legge, ai lavoratori interessati dalla sospensione dell'attività lavorativa: (i) la quota parte INDIVIDUALE e LOCALE del PdR Variabile saranno riconosciute solo sulla base delle effettive giornate presenza al lavoro su base annua (1° Gennaio - 31 Dicembre); (ii) la quota parte GENERALE del PdR Variabile correlata all'andamento della BU Legno/Gruppo sarà riconosciuta per intero (se maturata sulla base dei criteri e delle condizioni di cui alla presente intesa sia sul piano individuale che collettivo).

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono e si danno atto che, in caso di risultato extra di EBITDA rispetto al TARGET DI PIANO per un importo superiore a quello indicato alla lett. d) del punto (2.5.5) che precede, "OBIETTIVO MASSIMO DI EBITDA DI GRUPPO", l'Azienda riconoscerà un PREMIO PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE EXTRA per l'importo complessivo lordo pari ad € 300,00 (€ trecento/00) a tutti i lavoratori della BU Legno che, nell'anno di riferimento (1° Gennaio - 31 Dicembre), non abbiano effettuato alcuna giornata di assenza dal lavoro per malattia.

2.5.7 RICONOSCIMENTO DEL PdR Variabile - REGOLE GENERALI

Ai fini della maturazione e dell'erogazione del PdR Variabile, sono stabilite le seguenti disposizioni di carattere generale:

- a) il PdR Variabile viene riconosciuto per intero ai lavoratori con qualifica di "Operaio", "Intermedio", "Impiegato" e "Quadro" in servizio presso una unità produttiva del Gruppo alla data del 31 Dicembre di ciascun anno di riferimento;
- b) il PdR Variabile matura in capo a ciascun lavoratore interessato per quote mensili (dodicesimi), in ragione dei mesi effettivamente lavorati per ciascun anno di riferimento (si considera mese intero la frazione di mese lavorato superiore a 15 giorni);
- 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);
- d) per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il PdR Variabile maturerà in proporzione all'orario contrattuale di lavoro prestato;
- e) il PdR Variabile non si consolida, né di anno in anno, né alla scadenza della presente intesa di Gruppo.

Il PdR Variabile, in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, fermi restando i pagamenti in conto anticipo sino alla data di cessazione del rapporto, sarà erogato al lavoratore cessato, per l'eventuale rimanente quota parte ancora spettante, a saldo ed eventuale conguaglio entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di cessazione del rapporto.

2.5.8 PAGAMENTO DEL PdR Variabile - ANTICIPI E CONGUAGLIO

Sulla base dei criteri di maturazione e di riconoscimento fissati e in considerazione del carattere sperimentale dell'intera intesa volta a coinvolgere e rendere partecipi le Parti nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento complessivo del Gruppo, l'erogazione del PdR Variabile per l'anno di riferimento, avverrà sulla base dei criteri che seguono.

Per quanto riguarda la QUOTA PREMIO LOCALE:

- a) in conto anticipo e per quote mensili di pari importo, nella misura massima dell'80% dell'importo lordo annuo di riferimento del PdR Variabile complessivo spettante;
- b) a conguaglio e/o saldo, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, per la rimanente quota parte dell'importo lordo annuo del PdR Variabile complessivamente maturato.

Per quanto riguarda la QUOTA PREMIO PARTECIPAZIONE:

- a) in conto anticipo e per quote mensili di pari importo, nella misura massima del 80% dell'importo lordo annuo di riferimento del PdR Variabile complessivo spettante;
- b) a conguaglio e/o saldo, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, per la rimanente quota parte dell'importo lordo annuo del PdR Variabile complessivamente maturato.

Per quanto riguarda la QUOTA PREMIO GENERALE: in un'unica soluzione entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, nella misura e con i criteri già indicati.

RECUPERI E CONGUAGLI

Le erogazioni mensili relative alla QUOTA PREMIO LOCALE saranno interessate a recuperi e conguagli tenuto conto del raggiungimento, anno per anno, degli obiettivi previsti. Ne consegue

che eventuali maggiori importi erogati saranno conguagliati e saldati dai pagamenti in conto anticipo per quote mensili del PdR Variabile dell'anno successivo a quello di riferimento sulla base dei criteri e delle modalità previsti dalle Parti.

Resta inteso che i margini di miglioramento e le strumentazioni adottate per la verifica costante dei risultati devono essere sempre più adeguati a garantire il raggiungimento, in corso d'anno, degli obiettivi previsti.

Le erogazioni mensili relative alla QUOTA PREMIO PARTECIPAZIONE saranno suscettibili di riduzioni e/o conguagli secondo i criteri già indicati. Ne consegue che, anche in questo caso, eventuali maggiori importi erogati saranno conguagliati e saldati dai pagamenti in conto anticipo per quote mensili del PdR Variabile dell'anno successivo a quello di riferimento.

2.5.9 COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Allo scopo di monitorare e analizzare eventuali problematiche o contestazioni che dovessero sorgere nell'applicazione e nella gestione degli Indicatori e proporre eventuali soluzioni, saranno costituite a livello di stabilimento/aziendale apposite Commissioni Tecniche Paritetiche.

Le Commissioni, che si riuniranno trimestralmente o su richiesta di una della Parti, saranno composte da cinque membri, di cui tre in rappresentanza dei lavoratori e due in rappresentanza dell'Azienda.

L'Azienda fornirà ai componenti della Commissione Tecnica Paritetica tutta la documentazione necessaria per la verifica periodica sull'andamento dei dati riferiti agli Indicatori presi a riferimento per la maturazione e il riconoscimento del PdR Variabile e si impegna ad inviare mensilmente i dati relativi alla produttività di interesse per la corretta applicazione della presente intesa.

Qualora, nell'ambito di una delle unità produttive della BU Legno, per due mesi consecutivi, non si dovessero raggiungere gli obiettivi minimi di stabilimento/reparto, la Commissione Tecnica Paritetica relazionerà alla Direzione del Gruppo le motivazioni e le ragioni in merito al mancato raggiungimento di tali obiettivi, inviando copia di tale relazione per conoscenza alle OO.SS. Territoriali di riferimento.

La Direzione del Gruppo convocherà una riunione d'urgenza con le OO.SS. Territoriali e le RSU di stabilimento per analizzare l'andamento negativo registrato e per informare in merito alle iniziative che si intendono mettere in atto e alla gestione delle ricadute di tale andamento negativo sulla maturazione e il riconoscimento del PdR Variabile, con le eventuali misure correttive.

Eventuali problematiche che non dovessero essere risolte in sede di Commissione Tecnica Paritetica o in sede di incontro tra Direzione del Gruppo, OO.SS. Territoriali ed RSU di singola unità produttiva, saranno deferite all'esame delle Parti che hanno sottoscritto la presente intesa.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono e si danno atto che, qualora, nell'ambito di una delle unità produttive della BU Legno, per 3 (tre) mesi in un semestre o per 6 (sei) mesi nell'anno di riferimento (1° Gennaio – 31 Dicembre), non si dovessero raggiungere gli obiettivi minimi di stabilimento/reparto previsti, in mancanza di soluzioni all'esito dell'esame e del confronto tra la Commissione Tecnica Paritetica e la Direzione del Gruppo sulle motivazioni e le ragioni in merito al mancato raggiungimento di tali obiettivi, l'Azienda potrà sospendere le erogazioni in conto anticipo su base mensile del PREMIO LOCALE a decorrere dal quarto mese (successivo ai tre negativi nel semestre) o dal settimo mese (successivo ai sei negativi nell'anno).

3 DISPOSIZIONI FINALI

3.1 CLAUSOLA DI OMNICOMPRESIVITÀ

Le Parti convengono espressamente che l'importo del PdR Variabile maturato e riconosciuto ai lavoratori interessati, sulla base della presente intesa, per sua natura è omnicomprensivo degli effetti relativi agli istituti retributivi contrattuali e di legge (diretti e/o indiretti).

Il PdR Variabile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2110, 2° comma, del Cod. Civ., nonché dalle vigenti disposizioni del CCNL in materia, è escluso dalla base retributiva utile ai fini del calcolo del TFR.

3.2 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Considerata la novità del meccanismo connesso all'erogazione variabile, le Parti concordano sul carattere sperimentale dello stesso. Si prevede, conseguentemente, di procedere annualmente a verifiche periodiche in merito alla funzionalità degli Indicatori rispetto agli obiettivi posti, al fine di confermarne la validità o di apportarvi le eventuali modifiche, ovvero di sostituirli con altri, qualora quelli individuati, singolarmente o nel loro complesso, si rivelino non corrispondenti alle finalità della presente intesa.

Si precisa, inoltre, che le regole e i principi qui contenuti tengono conto dell'attuale stato degli impianti, delle attrezzature, delle tecnologie e della tipologia di prodotto. Resta inteso che, ove vi fossero modifiche significative relativamente ai fattori che sono a base del calcolo del PdR Variabile, l'Azienda darà tempestiva informazione al Coordinamento e alle OO.SS per valutare, in un apposito incontro, gli effetti sul Premio e le eventuali correzioni.

3.3 CLAUSOLA FINALE

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica di cui alla presente intesa persegue l'obiettivo di conseguire una maggiore competitività dell'Azienda. Quanto sopra viene precisato ai fini della possibile applicazione di particolari regimi contributivi e fiscali alle erogazioni di cui si tratta previsti dalle norme di legge.

Il presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno verrà depositato dall'Azienda anche per conto delle Organizzazioni Sindacali presso la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS e l'INAIL ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

3.4 "INSCINDIBILITA' DELL'ACCORDO"

Le diverse clausole del presente accordo ed i suoi allegati sono da considerarsi un complesso normativo unitario e pertanto il loro contenuto è inscindibile e nel suo insieme inderogabile.

Il presente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno è stato sottoscritto nel luogo ed alla data riportati in calce anche secondo il criterio maggioritario di cui alla normativa vigente in materia di contrattazione collettiva di prossimità, e sostituisce, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori, ogni altro accordo, intesa, verbale, contratto o prassi che possano aver trovato applicazione prima della sottoscrizione dello stesso, che devono pertanto considerarsi integralmente superati e non più applicabili ad ogni effetto di legge e contratto.

3.5 VALIDITÀ ED EFFICACIA

Il presente accordo avrà validità dal 1° Settembre 2015 al 31 Dicembre 2017 ed ha carattere sperimentale.

Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza (30/9/2017 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.

In tale caso si applicheranno i valori e le tabelle relative all'anno 2017.

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 e 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 e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente non superiore a 4 (quattro) mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

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 a 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 sostenuto dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

3.6 ALLEGATI

Tutti gli allegati, dal n° 1 al n° 11, riportati di seguito, costituiscono parte integrante della presente intesa.

Viadana, 25 luglio 2015

Letto, confermato e sottoscritto

Per il Gruppo Industriale Mauro Saviola

Sig. Alessandro Saviola

Sig. Nicola Negri

Sig. Alessandro Ciaramelli

Per le OO.SS. Nazionali

FENEAL-UIL

Sig. Fabrizio Pascucci

FILCA-CISL

Sig. Luciano Bettin

FILLEA-CGIL

Sig. Rolando Feltrin

Per le Rsu della BU Legno del Gruppo

Il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo

Sig. MAZZARU MASSIMO

Sig. D'ANGELO SALVATORE

Sig. VILLANO PIERLUIGI

Sig. FRABUINI SIMONE

Sig. COSSIGNO DE MANIA

Sig. BECCHI LUCA

Sig. KORI RAMAZAN

Sig. Favolo Fulvio

Sig. BRANCA SALVATORE

Sig. PASINI MATTEO primo MARCO

Sig. PAPARELLA DUCCECI

Sig. Pellegrino Paolo

Sig. Di Elio Riccardo

Sig. PASCARELLI ENZO SALVATORE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2.2

[Signature]

[Signature]

em

[Signature]

Sig. Bolton DAREO

Bolton

Sig. _____

Sig. TRADAGNA TRIZO

Theper Thep

Sig. _____

Mayo

Sig. DAMAS CHARRI

~~_____~~

Sig. NOLA ALESSANDRO

de Senf

11

11

11

11

Allegati c.s.:

- Allegato (1);
- Allegato (2);
- Allegato (3);
- Allegato (4);
- Allegato (5);
- Allegato (6);
- Allegato (7);
- Allegato (8);
- Allegato (9)
- Allegato (10);
- Allegato (11).

M.P.

INDENNITA' SPECIFICHE DI
RUOLO

ALLEGATO 1

MANUTENTORI GMS
VIADANA

Indennità di reperibilità LUNEDI' VENERDI': 6% Minimo
Tabellare
Indennità di reperibilità SABATO e FESTIVI: 7% Minimo
Tabellare
Indennità di chiamata € 10,00 per ogni intervento;
Ore intervento LUNEDI - VENERDI' 20-08 + da SABATO
12.00 a LUNEDI' 08.00: maggiorazione 80% retribuzione
oraria mensile

MANUTENTORI GMS
SUSTINENTE

Indennità di reperibilità LUNEDI' VENERDI': 6% Minimo
Tabellare
Indennità di reperibilità SABATO e FESTIVI: 7% Minimo
Tabellare
Indennità di chiamata € 10,00 per ogni intervento;
Ore intervento LUNEDI - VENERDI' 20-08 + SABATO: 28%,
DOMENICA: 50%
Ore intervento: 80% Retribuzione Mensile

MANUTENTORI GMS
RADICOFANI

Indennità di reperibilità LUNEDI' VENERDI': 6% Minimo
Tabellare
Indennità di reperibilità SABATO e FESTIVI: 7% Minimo
Tabellare
Indennità di chiamata € 10,00 per ogni intervento;
Indennità chilometrica per ogni chiamata;
Ore intervento LUNEDI - VENERDI' 20-08 + da SABATO
12.00 a LUNEDI' 08.00: maggiorazione 80% retribuzione
oraria mensile

MANUTENTORI GMS
MORTARA

Indennità di reperibilità LUNEDI' VENERDI': 6% Minimo
Tabellare
Indennità di reperibilità SABATO e FESTIVI: 7% Minimo
Tabellare
Indennità di chiamata € 10,00 per ogni intervento;
Ore intervento LUNEDI - VENERDI' 20-08 + da SABATO
12.00 a LUNEDI' 08.00: maggiorazione 80% retribuzione
oraria mensile

MANUTENTORI
COMPOSAD

Indennità di reperibilità LUNEDI' VENERDI': 6% Minimo
Tabellare
Indennità di reperibilità SABATO e FESTIVI: 7% Minimo
Tabellare
Indennità di chiamata € 10,00 per ogni intervento;
Ore intervento LUNEDI - VENERDI' 20-08 + da SABATO
12.00 a LUNEDI' 08.00: maggiorazione 80% retribuzione
oraria mensile

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

ALLEGATO 1
Indennità stampa € 120,00 mensili lorde per 12 mensilità

ALLEGATO 1
Caldaia Per gli addetti alla caldaia € 15/h per le ore lavorate in particolari festività identificate dal CCNL.

ALLEGATO 1
Manutenzione caldaia Indennità di reperibilità € 100,00 per particolari festività identificate dal CCNL.
Indennità di chiamata € 20,00 nel 1° intervento delle festività di cui sopra.

n.p.

ALLEGATO 2

[Handwritten signature]

INDENNITÀ ANTINCENDIO

€25,82 lordi mensili

31

U
32

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
M.P.



MENSA

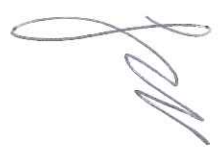
Mortara



-Per tutti i lavoratori



-Ticket restaurant collegati alla presenza



Radicofani

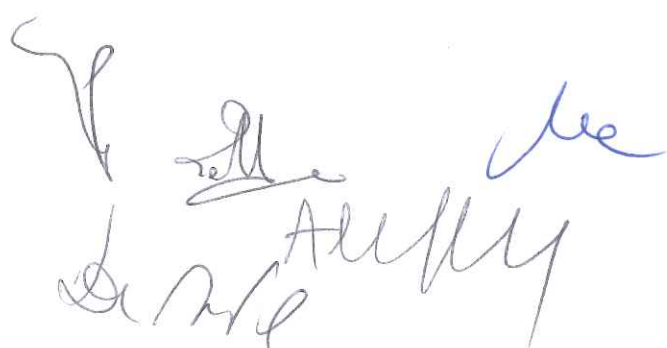


-Per tutti i lavoratori

-Servizio mensa



-Contributo a carico del lavoratore di € 1,37 mensili



GRUPPO MAURO SAVIOLA SEDE VIADANA

- IMPIEGATI VIADANA
- OPERAI GIORNALIERI VIADANA
- OPERAI CONTINUATO VIADANA
- OPERAI 3TURN VIADANA
- OPERAI 4TURN VIADANA

GRUPPO MAURO SAVIOLA SEDE SUSTINENTE

- IMPIEGATI SUSTINENTE
- OPERAI GIORNALIERI SUSTINENTE
- OPERAI 4TURNO SUSTINENTE

GRUPPO MAURO SAVIOLA SEDE RADICOFANI

- IMPIEGATI RADICOFANI
- OPERAI GIORNALIERI RADICOFANI
- OPERAI E IMPIEGATI 4TURN RADICOFANI

GRUPPO MAURO SAVIOLA SEDE MORTARA

- IMPIEGATI MORTARA
- OPERAI GIORNALIERI MORTARA
- OPERAI CONTINUATO MORTARA
- OPERAI 3TURN MORTARA
- OPERAI 4TURN MORTARA

COMPOSAD

- IMPIEGATI COMPOSAD
- OPERAI CONTINUATO COMPOSAD
- OPERAI 3TURN COMPOSAD
- OPERAI 4TURN COMPOSAD
- IMPIEGATI PRODUZIONE COMPOSAD

SITAPAN

- IMPIEGATI SITAPAN
- OPERAI SITAPAN
- DA DEFINIRE SITAPAN

35 M.P.

FAMIGLIE PROFESSIONALI & IMPORTO PVR

ALLEGATO 5

VIADANA

IMPIEGATI

REPARTI: TUTTI

PREMIO LORDO ANNUO

€ 3.700,00

OPERAI GIORNALIERI

REPARTI: MAGA., GREZ., IMPR.,NOBIL.,

PREMIO LORDO ANNUO

€ 3.700,00

OPERAI CONTINUATO

REPARTI: MAGA., IMPR.,NOBIL.

PREMIO LORDO ANNUO

€ 3.700,00

OPERAI 3TURN

REPARTI: MAGA., GREZ.,NOB.,STAMP.

PREMIO LORDO ANNUO

€ 3.857,99

OPERAI 4TURN

REPARTI: GREZZO, NOBILITAZIONE,IMPREGNAZIONE

PREMIO LORDO ANNUO

€ 8.449,59

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FAMIGLIE PROFESSIONALI & IMPORTO PVR

ALLEGATO 5

SUSTINENTE

IMPIEGATI

REPARTI: TUTTI

PREMIO LORDO ANNUO

€

6.300,00

OPERAI GIORNALIERI

REPARTI: MAGAZZINO, GREZZO

PREMIO LORDO ANNUO

€

6.200,00

OPERAI 4TURNO

REPARTI: GREZZO, NOBILITAZIONE, CALDAIA

PREMIO LORDO ANNUO

€

6.950,00

41.97

32 MP

FAMIGLIE PROFESSIONALI & IMPORTO PVR

ALLEGATO 5

MORTARA

IMPIEGATI

REPARTI: TUTTI

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.131,44

OPERAI GIORNALIERI

REPARTI: MAGA., GREZ., IMPR, LAMIN, NOBIL.,STAMPA

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.040,96

OPERAI CONTINUATO

REPARTI: MAGA., GREZ., LAMIN, NOBIL.,SEZION.

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.207,21

OPERAI 3TURN

REPARTI: MAGA., GREZ., IMPR.,SEZION.,STAMP.

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.313,77

OPERAI 4TURN

REPARTI: GREZZO, NOBILITAZIONE,IMPREGNAZIONE

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.641,62

Sette

Aluply BS

M.P.

FAMIGLIE PROFESSIONALI & IMPORTO PVR

ALLEGATO 5

COMPOSAD

IMPIEGATI

REPARTI: UFFICIO

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.255,00

OPERAI CONTINUATO

REPARTI: MAGA.MP, AFFILATURA, PROTOTIPI E RICAMBI, ACCETTAZIONE

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.500,00

OPERAI 3TURN

REPARTI: FORATURA WEEKE, IMA2

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.500,00

OPERAI 4TURN

REPARTI: SEZIONATRICE, SPLITTER, IMA3, FORATURA

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.500,00

IMPIEGATI PRODUZIONE

REPARTI: PRODUZIONE

PREMIO LORDO ANNUO

€ 2.500,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FAMIGLIE PROFESSIONALI & IMPORTO PVR

ALLEGATO 5

SITAPAN

IMPIEGATI

REPARTI: TUTTI

PREMIO LORDO ANNUO A REGIME

€ 300

OPERAI

REPARTI: TUTTI

PREMIO LORDO ANNUO A REGIME

€ 300

A. M. P.
M.P.

STRUTTURA PVR 4 TURNO

ALLEGATO 6

		2015		2016		2017	
STABILIMENTO	RADICOFANI						
CATEGORIA	OPERAI E IMPIEGATI						
TURNAZIONE	4TURNO						
REPARTI	TANNINO						
NUMERO DIPENDENTI	16						
	PREM.	€	1.210,43	€	2.005,22	€	2.800,00
			100%		100%		100%
			+		+		+
			1.210,43		1.210,43		1.210,43
			15%		50%		100%
			238,44		794,78		1.589,57
	IND.E MAGG.	€	1.589,57				
			85%		50%		0%
			1.351,13		794,78		0%
			1.351,13		794,78		0%
	P.RISULTATO						
	P.RUOLO						
	IMPORTO PVR	€	2.800,00				

		2015		2016		2017	
STABILIMENTO	MORTARA						
CATEGORIA	OPERAI						
TURNAZIONE	4TURNO						
REPARTI	(GREZZO, NOBILITAZIONE, IMPREGNAZIONE)						
NUMERO DIPENDENTI	113						
	PREM.	€	1.986,86	€	2.314,24	€	2.641,62
			100%		100%		100%
			+		+		+
			1.986,86		1.986,86		1.986,86
			15%		50%		100%
			98,22		327,38		654,77
	IND.E MAGG.	€	654,77				
			85%		50%		0%
			556,55		327,38		0%
			556,55		327,38		0%
	P.RISULTATO						
	P.RUOLO						
	IMPORTO PVR	€	2.641,62				

71.97






Adm



n.p.



ALLEGATO 7

PREMIO DI RUOLO

STABILIMENTO VIADANA
CATEGORIA OPERAI
TURNAZIONE 4TURNO
REPARTI (GREZZO, NOBILITAZIONE, IMPREGNAZIONE)
NUMERO DIPENDENTI 100

€ 4.970,01 → P.RUOLO

	2015	2016	2017
85%	€ 4.224,51	€ 2.485,01	€ -
50%	€ 4.224,51	€ 2.485,01	€ -

STABILIMENTO SUSTINENTE
CATEGORIA OPERAI
TURNAZIONE 4TURNO
REPARTI GREZZO, NOBILITAZIONE, CALDAIA
NUMERO DIPENDENTI 70

€ 2.299,22 → P.RUOLO

	2015	2016	2017
85%	€ 1.954,34	€ 1.149,61	€ -
50%	€ 1.954,34	€ 1.149,61	€ -

STABILIMENTO RADICOFANI
CATEGORIA OPERAI E IMPIEGATI
TURNAZIONE 4TURNO
REPARTI TANNINO
NUMERO DIPENDENTI 16

€ 1.589,57 → P.RUOLO

	2015	2016	2017
85%	€ 1.351,13	€ 794,78	€ -
50%	€ 1.351,13	€ 794,78	€ -

STABILIMENTO MORTARA
CATEGORIA OPERAI
TURNAZIONE 4TURNO
REPARTI (GREZZO, NOBILITAZIONE, IMPREGNAZIONE)
NUMERO DIPENDENTI 113

€ 654,77 → P.RUOLO

	2015	2016	2017
85%	€ 556,55	€ 327,38	€ -
50%	€ 556,55	€ 327,38	€ -

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Multiple handwritten signatures and initials, including 'M.P.' and 'Secmk'.

Large handwritten signature 'ALESSANDRO' and other illegible signatures.

ALLEGATO 8

STRUTTURA DEL PVR

	OBIETTIVO/RISULTATO	QUOTA PREMIO
A	individuale presenza	20%
B	di reparto KPI	55%
C	di gruppo EBITDA	25%

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'M.P.' at the bottom right.

INDICATORE

ALLEGATO 9

SEDI: TUTTE		PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
			90%	100%	110%
IMPIEGATI INDIRETTI	EBITDA DI GRUPPO DA PIANO	100%	68,4	76,0	83,6

L'INDICATORE PROVVISORIO SOPRA RIPORTATO, VALIDO PER IL 2015, SARA' OGGETTO DI REVISIONE E/O MODIFICA CON LE MODALITA' PREVISTE DALL'ART. 2.5.4 DELLA PRESENTE INTESA

11/11








 Aditya






 M.P.


 35










35

TS

M.P.

ALLEGATO 9

INDICATORI DI REPARTO

COMPOSAD

OBIETTIVI GERBOLINA	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
OEE	100	35,10%	39,00%	42,90%

Per Gerbolina l'OEE complessivo è misurato solo sulla IMA3

OBIETTIVI VIADANA	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
OEE	100	50,70%	56,33%	61,96%

Per Viadana l'OEE complessivo è misurato su tutte le macchine (esclusa la sezionatrice)

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Large handwritten signature in blue ink]
[Handwritten initials: M.P.]

[Multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PS', '35', and 'M.P.']

INDICATORI DI REPARTO

ALLEGATO 9

SEDE: MORTARA		PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
			90%	100%	110%
GREZZO	MC/GG	60%	1.253	1.393	1.532
	KG/MC. COLLA	20%	77,3	70,3	63,2
	KW/MC.GREZZO	20%	148	134	121
NOBILITAZIONE					
	MQ/GG	70%	36.009	40.010	44.011
	% 2A+3A	15%	12,2%	11,1%	10,0%
	MIN. PER CAMBIO LAMIERE	15%	53	48	44
IMPREGNAZIONE					
	MQ/GG	80%	128.764	143.071	157.378
	% DI SCARTO	20%	6,6%	6,0%	5,4%
LAMINATO					
	MQ/GG	80%	14.498	16.109	17.720
	% DI SCARTO	20%	70,0%	6,4%	5,7%
MANUTENTORI + UFF. TECNICO					
	MC./GG DI GREZZO	85%	1.191	1.323	1.455
MAGAZZINO	MQ/GG NOBILITATO	15%	34.209	38.010	41.811
	MC./GG. DI GREZZO	50%	1.191	1.323	1.455
	MQ./GG. DI NOBILITATO	50%	24.209	38.010	41.811

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Multiple handwritten signatures and initials in blue and black ink]

[Handwritten signature in black ink]

INDICATORI DI REPARTO

ALLEGATO 9

SEDE: RADICOFANI		PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
TANNINO	TON/GG	70%	8,5	9,4	10,4
	NR.DI MANDATE AL GIORNO	30%	28	31	34
MANUTENTORI + UFF. TECNICO + MAGAZZINO	TON/GG DI TANNINO	70%	8,5	9,4	10,4
	NR.DI MANDATE AL GIORNO	30%	27	29	32

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Large collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'L.', 'be', 'FS', 'B-S', 'n.p.', and 'Adm'.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

[Handwritten signature]

INDICATORI DI REPARTO

[Handwritten signatures]

ALLEGATO 9

SEDE: REFRONTOLO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
		90%	100%	110%
DA DEFINIRE				
DA DEFINIRE				

SEDE: PREMAOR	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
		90%	100%	110%
DA DEFINIRE				
DA DEFINIRE				

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

INDICATORI DI REPARTO

ALLEGATO 9

SEDE: SUSTINENTE		PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
GREZZO	MC/GG	60%	90%	100%	110%
	KG/MC. COLLA	20%	870	966	1.063
	KW/MC.GREZZO	20%	173	158	142
NOBILITAZIONE	MQ/GG	70%	21.084	23.427	25.770
	% 2A+3A	15%	6,1%	5,5%	5,0%
	MIN. PER CAMBIO LAMIERE	15%	35,5	32,3	29,1
CALDAIA PER PRODUZIONE E.E.	KW/GG	100%	94	105	115
MANUTENTORI + UFF. TECNICO	MC./GG DI GREZZO	85%	826	918	1.010
	MQ/GG NOBILITATO	15%	20.030	22.256	24.481
MAGAZZINO	MC./GG. DI GREZZO	50%	826	918	1.010
	MQ./GG. DI NOBILITATO	50%	20.030	22.256	24.481

INDICATORI DI REPARTO

ALLEGATO 9

SEDE: VIADANA		PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
GREZZO	MC/GG	60%	90%	100%	110%
	KG/MC. COLLA	20%	1.221	1.357	1.492
	KW/MC.GREZZO	20%	73,4	66,8	60,1
NOB.MEL. 1	MIN. PER CAMBIO LAMIERE	15%	156	142	127
	MQ/GG	70%	20.855	23.172	25.490
	% 2A+3A	15%	3,3%	3,0%	2,7%
NOB.MEL. 2	MIN. PER CAMBIO LAMIERE	15%	38	35	31
	MQ/GG	70%	24.737	27.485	30.234
	% 2A+3A	15%	4,9%	4,5%	4,0%
IMPREGNAZIONE	MIN. PER CAMBIO LAMIERE	15%	35,0	31,8	28,6
	MQ/GG	80%	145.497	161.663	177.830
	% DI SCARTO	20%	5,0%	4,5%	4,1%
STAMPA	MQ/GG	100%	7.060	7.844	8.629
	MANUTENTORI + UFF. TECNICO				
MAGAZZINO	MC./GG DI GREZZO	85%	1.160	1.289	1.418
	MQ./GG NOBILITATO	15%	43.312	48.125	52.938
MAGAZZINO	MC./GG. DI GREZZO	50%	1.160	1.289	1.418
	MQ./GG. DI NOBILITATO	50%	43.312	48.125	52.937

ANNO	PESO	MINIMO	MEDIO	TARGET	MASSIMO
2015	25%	EBITDA 2014 (A) oppure v. nota pag. 21	$(A) + \frac{(B) - (A)}{2}$	76,2 (B)	Ogni + 1 mln € fino ad un massimo di 4 mln € (v. pag. 20)
2016	25%	EBITDA 2015 (A) oppure v. nota pag. 21	$(A) + \frac{(B) - (A)}{2}$	79,3	Ogni + 1 mln € fino ad un massimo di 4 mln € (v. pag. 20)
2017	25%	EBITDA 2016 (A) oppure v. nota pag. 21	$(A) + \frac{(B) - (A)}{2}$	81,4	Ogni + 1 mln € fino ad un massimo di 4 mln € (v. pag. 20)

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Top right: A large signature.
- Right side: Several smaller signatures and initials, including "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z".
- Bottom center: A large signature that appears to be "Alessandro".
- Bottom right: A signature with "M.P." and "35" written below it.
- Left side: A signature that appears to be "G.P." and another signature below it.
- Center: A signature that appears to be "B.I." and another signature below it.
- Bottom left: A signature that appears to be "G.P." and another signature below it.

ALLEGATO 11

Le percentuali che risultano intrecciando le giornate di assenza e il numero di eventi che le hanno determinate, sono da intendersi quale valore di riduzione del PdR per la quota di Partecipazione

		numero eventi											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
giorni di malattia	1	0,0186	0,0188	0,0268	0,0348	0,0428	0,0508	0,0588	0,0668	0,0748	0,0828	0,0908	0,0988
	2	0,00%	0,00%										
	3	0,00%	0,00%	0,00%									
	4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								
	5	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,50%							
	6	0,00%	0,00%	3,30%	9,08%	12,78%	12,10%						
	7	0,00%	2,00%	5,98%	12,55%	17,05%	17,18%	16,50%					
	8	0,00%	3,88%	8,65%	16,03%	21,33%	22,25%	22,38%	21,90%				
	9	1,00%	5,75%	11,33%	19,51%	25,61%	27,33%	28,25%	28,58%	28,30%			
	10	2,86%	7,63%	14,01%	22,99%	29,89%	32,41%	34,13%	35,25%	35,78%			
	11	4,71%	9,51%	16,69%	26,46%	34,16%	37,49%	40,01%	41,93%	43,25%	44,30%		
	12	6,57%	11,39%	19,36%	29,94%	38,44%	42,56%	45,89%	48,61%	50,73%	53,38%	54,00%	
	13	8,43%	13,26%	22,04%	33,42%	42,72%	47,64%	51,76%	55,29%	58,21%	62,45%	63,88%	
	14	10,29%	15,14%	24,72%	36,89%	46,99%	52,72%	57,64%	61,96%	65,69%	68,81%	71,53%	73,75%
	15	12,14%	17,02%	27,39%	40,37%	51,27%	57,79%	63,52%	68,64%	73,16%	77,09%	80,61%	83,63%
	16	14,00%	18,89%	30,07%	43,85%	55,55%	62,87%	69,39%	75,32%	80,64%	85,36%	89,69%	93,51%
	17	15,86%	20,77%	32,75%	47,32%	59,82%	67,95%	75,27%	81,99%	88,12%	93,64%	98,76%	100,00%
	18	17,71%	22,65%	35,42%	50,80%	64,10%	73,02%	81,15%	88,67%	95,59%	100,00%	100,00%	100,00%
	19	19,57%	24,52%	38,10%	54,28%	68,38%	78,10%	87,02%	95,35%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	20	21,43%	26,40%	40,78%	57,76%	72,66%	83,18%	92,90%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	21	23,28%	28,28%	43,46%	61,23%	76,93%	88,26%	98,78%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	22	25,14%	30,16%	46,13%	64,71%	81,21%	93,33%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	23	27,00%	32,03%	48,81%	68,19%	85,49%	98,41%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	24	28,86%	33,91%	51,49%	71,66%	89,76%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	25	30,71%	35,79%	54,16%	75,14%	94,04%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	26	32,57%	37,66%	56,84%	78,62%	98,32%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	27	34,43%	39,54%	59,52%	82,09%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	28	36,28%	41,42%	62,19%	85,57%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	29	38,14%	43,29%	64,87%	89,05%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	30	40,00%	45,17%	67,55%	92,52%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

22

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

B.S. M.P.