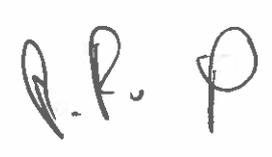


M.P. 


**ACCORDO INTEGRATIVO**

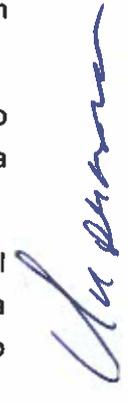
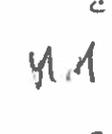
**Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola**

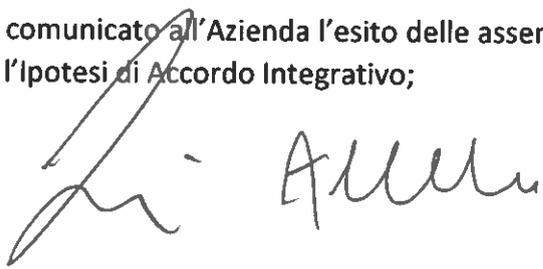
Il giorno 15 settembre 2022, a Viadana presso la sede dell'Azienda, per la Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola costituita oggi dalle società Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e Composad S.r.l. (di seguito anche la "BU Legno del Gruppo" o in breve il "Gruppo" o "l'Azienda"),

**PREMESSO IN VIA PRELIMINARE CHE**


- in data 31/12/21 scadeva la validità dell'Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno sottoscritto in data 8/5/19 (il "precedente Accordo Integrativo");
- in vista della scadenza del sopracitato accordo, le OO.SS. in data 4/10/21 chiedevano formalmente all'Azienda di aprire il confronto volto al rinnovo dello stesso ed inviavano la relativa Piattaforma con le proposte da discutere in data 22/12/21;
- le Parti avviavano, quindi, il confronto diretto al rinnovo della contrattazione collettiva di II livello della BU Legno, in vigenza prorogata del protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione per la BU Legno del Gruppo che inter alia istituitiva un organo di coordinamento tra le RSU della BU Legno (il "Coordinamento"), sottoscritto in data 15/5/15;
- nei primi mesi del 2022 si tenevano tra le Parti gli incontri preliminari diretti a discutere il rinnovo del contratto integrativo;
- nelle more: (i) venivano formalmente comunicati all'Azienda i nuovi componenti del Coordinamento: (ii) veniva sottoscritto, in data 31/3/22, un nuovo protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione per la BU Legno del Gruppo (il "Protocollo") che, inter alia, ha rinnovato il Coordinamento, fissandone le regole di funzionamento nonché i poteri e le competenze;
- l'Azienda e le OO.SS. riconoscono reciprocamente gli ottimi risultati raggiunti 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, in linea con le attuali esigenze aziendali e del Gruppo;
- la nuova contrattazione deve tener conto altresì anche 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;
- all'esito di tale confronto, le Parti hanno quindi raggiunto una nuova intesa diretta alla definizione del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, sottoscrivendo in data 24/5/22 una ipotesi di Accordo Integrativo da sottoporre all'approvazione delle assemblee dei Lavoratori/Lavoratrici;
- tra la fine di maggio e la prima di metà di giugno 2022 si sono svolte le relative assemblee dei Lavoratori/Lavoratrici;
- in data 17/06/22 le OO.SS. hanno formalmente comunicato all'Azienda l'esito delle assemblee dei Lavoratori/Lavoratrici che hanno approvato l'ipotesi di Accordo Integrativo;


  1 

- MP *[Handwritten signatures]*
- In ragione e per l'effetto di quanto sopra, le Parti hanno quindi sottoscritto in via definitiva il Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo, nei termini e alle condizioni che seguono.

**TUTTO CIÒ PREMESSO**

tra

la Direzione della BU Legno del Gruppo (la "Direzione del Gruppo"), rappresentata dai Sig.ri Alessandro Saviola, 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

il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo (il "Coordinamento"), così come definito nel Protocollo del 31/3/22, nelle persone dei Signori già comunicati all'Azienda e che sottoscrivono in calce la presente intesa; nonché

le OO.SS. Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, rispettivamente nelle persone dei Sig.ri Fabrizio Pascucci, Claudio Sottile e Tatiana Fazi, assistite dalle OO.SS. Territoriali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil (unitamente al Coordinamento di seguito le "OO.SS.");

**è stata sottoscritta la presente intesa**

**1 PARTE NORMATIVA**

**1.1 RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le Parti intendono proseguire 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" del precedente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

Ad integrazione di quanto già previsto al citato punto 1.1., le Parti si impegnano a promuovere la partecipazione attiva delle RSU e dei lavoratori sul tema degli investimenti, sulla manutenzione, sui processi produttivi, sulle tecnologie digitali, su eventuale robotizzazione delle lavorazioni, anche attraverso la predisposizione di incontri informativi con le OO.SS. e con il Coordinamento.

**NOTA A VERBALE**

L'Azienda, entro la fine del corrente anno, renderà disponibili alle RSU dei diversi siti interessati, le strutture e le strumentazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività sindacale.

**1.2 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI, PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE CONTINUA**

Ad integrazione di quanto previsto al punto 1.2. "Classificazione dei lavoratori, professionalità e formazione continua" del precedente Accordo Integrativo della BU Legno, le Parti si impegnano a pianificare, nel corso della vigenza della presente intesa, interventi mirati all'aggiornamento dei ruoli e delle mansioni, tenuto conto delle nuove e prospettive esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'Azienda.

**NOTA A VERBALE**

Ai fini di quanto sopra, le Parti si incontreranno entro la data del 30/9/22 per la consegna delle richieste di aggiornamento del mansionario ed un relativo calendario di attività da concludersi entro il 31/3/23.

Le Parti, inoltre, si impegnano, entro la vigenza della presente intesa a raggiungere il monte ore di formazione su base annua per lavoratore a 12 ore complessive.

nr     p

Le Parti si impegnano entro la vigenza della presente intesa a predisporre appositi incontri formativi con i componenti del Coordinamento designati appositamente allo scopo, aventi per oggetto la conoscenza del bilancio aziendale. Ai fini della formazione di cui si tratta viene istituita, per la vigenza della presente intesa, la figura del "Delegato alla formazione".



#### NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che i primi interventi formativi (per complessive n. 8 ore) in materia di bilancio saranno programmate entro la fine del corrente anno 2022 per i componenti del Coordinamento ("ristretto") designati per lo svolgimento di tali attività.

Le Parti si danno, altresì, atto che la figura del "Delegato alla formazione" viene istituita, nell'ambito dei membri del Coordinamento designati, nella misura di n. 1 addetto per ogni sigla sindacale per tutto il Gruppo

Infine, le Parti si impegnano ad istituire il c.d. "Libretto Formativo" del lavoratore, quale strumento di registrazione e attestazione delle attività formative svolte; il Libretto Formativo sarà aggiornato con cadenza annuale.



### **1.3 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO**

Ad integrazione di quanto previsto al punto 1.3. "Sicurezza e ambiente di lavoro" del precedente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, le Parti si impegnano a costituire il "TAVOLO PER LA SICUREZZA", entro la fine del corrente anno.

Le Parti, inoltre, si impegnano a predisporre annualmente nei confronti dei Lavoratori adeguati strumenti informativi e di verifica in materia di sicurezza - anche con specifico riferimento ai piani sicurezza - e ambiente di lavoro, nonché di salubrità degli ambienti di lavoro stessi.

Al fine di valorizzare al meglio, anche in termini di efficacia, gli interventi, i programmi e le azioni previsti dall'Azienda in materia di tutela della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, le Parti concordano di istituire, in via sperimentale, a far data dal 1/1/23, un apposito "Premio Salute e Sicurezza", da riconoscere nei termini e con le modalità di cui alla presente intesa.

#### **1.3.1 Efficienza energetica**

Le Parti si impegnano a predisporre annualmente nei confronti dei Lavoratori adeguati strumenti informativi in materia di efficienza energetica, finalizzati anche alla sostenibilità ambientale.

### **1.4 MERCATO DEL LAVORO**

Ad integrazione di quanto previsto al punto 1.4. "Mercato del lavoro" del precedente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, le Parti concordano quanto segue.

Le Parti si impegnano ad istruire, nel corso della vigenza della presente intesa, 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.

#### **1.4.1 Politiche di genere e vittime di violenza di genere**

Con particolare riferimento alle politiche di genere (e a sostegno delle vittime di violenza di genere), le Parti si impegnano a valutare la possibilità di implementare interventi mirati.

In particolare, per quanto riguarda le POLITICHE DI GENERE, gli interventi di cui si tratta dovranno interessare: (i) le posizioni professionali dei Lavoratori e le possibilità di miglioramento professionale anche in scala gerarchica (anche con riferimento ad elementi tecnico-professionali); (ii) l'eventuale introduzione, a tendere, del "Bilancio di genere"; (iii) la previsione di forme di flessibilità di orario

























M.P. *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]*

entrata-uscita ed elementi in grado di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro; (iv) le misure dirette a favorire la fruizione del congedo di paternità (anche sul piano dei relativi trattamenti economici) al fine di promuovere la genitorialità condivisa, anche attraverso l'aumento dei permessi concessi al lavoratore in occasione della nascita del figlio o diretti a supportare la condivisione di cure familiari (per genitori anziani non autosufficienti, ecc.); (v) la previsione di un percorso di formazione professionale per i lavoratori interessati al rientro dalla maternità/paternità o da lunghe malattie.

Per quanto riguarda invece le VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE, gli interventi di cui si tratta dovranno interessare: (i) per le vittime di violenza di genere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, case rifugio o Centri Antiviolenza, la previsione di mensilità aggiuntive, oltre a quelle già previste dalle disposizioni normative in materia (Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80); (ii) sempre per tali vittime, a richiesta, il trasferimento presso altre sedi di lavoro per garantirne la tutela e l'incolumità; (iii) misure di assistenza nei processi di reinserimento lavorativo ed, in caso di accertato comportamento lesivo della dignità della persona, misure di contrasto adeguate nei confronti di coloro che abbiano posto in essere questi comportamenti; (iv) a completamento ed a supporto di quanto precede, forme di inserimento in turni agevolati compatibili con i percorsi certificati.

Le Parti si danno atto, infine, che saranno valutate dall'Azienda apposite politiche di inserimento di lavoratrici donne nell'ambito delle strutture operative ed organizzative aziendali.

**1.4.2 Lavoro "agile"**

Con Particolare riferimento alla disciplina del lavoro agile, le Parti dichiarano la propria disponibilità a valutare l'implementazione di una regolamentazione condivisa avente ad oggetto la disciplina dello *smart working*, compatibilmente con gli sviluppi normativi e ad opera della contrattazione collettiva in materia.

**1.5 ORARIO DI LAVORO - TURNAZIONE**

Le Parti, ad integrazione di quanto previsto al punto 1.7. "orario di lavoro - turnazione" del precedente Accordo Integrativo della BU Legno, si impegnano ad istituire una "commissione bilaterale" per definizione "AVVISO COMUNE" in materia di organizzazione del lavoro (con riferimento, in particolare, ai temi della turnistica) entro la vigenza della presente intesa.

**NOTA A VERBALE**

Ai fini di quanto sopra, le Parti si incontreranno entro la data del 31/12/23 per definire i punti in materia all'ordine del giorno ed un relativo calendario di attività.

\* \* \*

**2 PARTE ECONOMICA**

**TRATTAMENTI DI BASE**

Le Parti si danno atto che il "salario base" così come ogni altro trattamento (non solo economico) spettante ai Lavoratori è determinato e costituito da quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti in materia nonché dalle disposizioni del CCNL applicato.

*[Vertical handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Horizontal handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

MR [Signature] [Signature] 1/23 [Signature] P.R. P

## 2.1 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Ad integrazione di quanto previsto al punto 2.1. "Quattordicesima mensilità" del precedente Accordo Integrativo della BU Legno, le Parti concordano e si danno atto che, con decorrenza dal 1/1/23, la quattordicesima mensilità verrà riconosciuta anche ai Lavoratori con anzianità di servizio pari a 18 mesi. [Signature]

### NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dei 18 mesi per la maturazione del trattamento di cui si tratta, saranno considerati anche i periodi di attività eventualmente svolti dai Lavoratori interessati presso le unità produttive della BU Legno in regime di somministrazione.

Quanto sopra si intende anche per i trattamenti con decorrenza dall'1/1/23 per i ratei con maturazione dal 1/1/23, senza riconoscimento di arretrati rispetto a tale decorrenza.

[Signature] [Signature]

## 2.2 MENSA E BUONI PASTO

Le Parti concordano e si danno atto che, per la vigenza della presente intesa, è prevista l'introduzione progressiva del trattamento relativo al "buono pasto".

In particolare, ai Lavoratori interessati, verrà riconosciuto il "buono pasto", (in formato cartaceo o elettronico) in misura pari a n. 1 "buono pasto" per ogni giornata di lavoro effettivo ed in presenza della durata pari o superiore a n. 4 ore.

Il riconoscimento del "buono pasto" decorrerà a far data: (i) dal mese di Gennaio 2023, con valore unitario pari a complessivi € 4 (€ quattro); (ii) dal mese di Gennaio 2024, con valore unitario pari a € 5 (€ cinque).

Il riconoscimento del "buono pasto" è da intendersi quale primo intervento di armonizzazione dei trattamenti in materia riconosciuti a livello di Gruppo.

Il riconoscimento del "buono pasto" è da intendersi, in ogni caso, quale trattamento di miglior favore previsto dalla contrattazione collettiva di secondo livello rispetto a quelli previsti dal CCNL di riferimento.

Le Parti concordano e si danno atto, in ogni caso, che il riconoscimento del trattamento di cui si tratta (buono pasto) sostituisce (con efficacia dal 31/12/22) ogni eventuale altro trattamento economico o indennità (relativo al pasto e/o similari) ad oggi riconosciuti ai Lavoratori interessati.

Dove previsto il servizio mensa aziendale, viene mantenuta l'organizzazione (con gli attuali trattamenti a carico azienda e Lavoratori interessati) del servizio di cui si tratta senza il riconoscimento del trattamento (buono pasto) di cui alla presente intesa, salvo diverso accordo in materia tra le Parti.

### NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che, nell'ambito degli interventi di armonizzazione dei trattamenti di cui si tratta a livello di Gruppo e BU Legno, dovranno essere, in particolare, armonizzati i trattamenti in materia riguardanti i siti produttivi di Mortara e Radicofani, tenuto conto anche degli adeguamenti riguardanti i livelli di PdR per le Famiglie Professionali interessate, mediante apposita e separata intesa. [Signature] [Signature] [Signature]

## TRATTAMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Le Parti, anche sulla base delle pregresse esperienze nonché degli impegni già assunti 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

[Signature] [Signature] [Signature] 5 [Signature] [Signature]

M.P. *[Handwritten signature]* MS *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

obiettivi e dei risultati aziendali nonché allo sviluppo ed alla crescita dell'Azienda; (ii) in tale ambito, 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 sempre più ad obiettivi di facile lettura, plausibilmente raggiungibili, attraverso un sistema di verifica accessibile ad entrambe le Parti dei dati sui quali si 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 in genere dei Lavoratori anche nell'ottica di un miglior bilanciamento delle esigenze di vita e lavoro.

**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", del precedente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, fatte salve le integrazioni e modifiche di cui ai seguenti punti.

**2.6.4 Quota "PREMIO LOCALE" (di stabilimento e/o reparto)**

Le Parti si impegnano a ridefinire i KPI posti alla base della Quota Premio Locale del PdR con decorrenza al 1/1/23.

Le Parti concordano che gli indicatori previsti per ciascun stabilimento e/o reparto produttivo della BU Legno utili alla maturazione della Quota Premio Locale del PdR, saranno oggetto di informativa e confronto tra l'Azienda ed il Coordinamento entro la fine di ogni anno di vigenza della presente intesa.

Le Parti si impegnano a rafforzare il ruolo delle Commissioni Tecniche Paritetiche di stabilimento al fine di consentire una definizione partecipata e condivisa degli indicatori utili alla maturazione della Quota Premio Locale del PdR.

Ai fini dell'applicazione dei trattamenti fiscali e previdenziali previsti dalla disciplina in materia di premio di risultato, si rinvia al punto 2.6.11 della presente intesa.

**2.6.5 Quota "PREMIO GENERALE" (di Gruppo)**

Le Parti confermano che la maturazione e il riconoscimento della Quota Premio Generale del PdR Variabile avverrà su base annua (1° gennaio - 31 dicembre) in ragione dei criteri e delle modalità previste dal precedente Accordo Integrativo della BU Legno.

Il parametro principale di riferimento per l'indice riguardante l'andamento economico del Gruppo alla base della Quota Premio generale del PdR Variabile è costituito dall'obiettivo di EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* del Gruppo così come indicato dall'Azienda per ciascun anno di riferimento) che dovrà essere oggetto di confronto tra le Parti per ogni anno di riferimento.

L'Obiettivo di EBITDA, per ciascun anno di riferimento, sarà oggetto di informativa e confronto entro e non oltre il primo trimestre dell'anno di interesse e competenza nell'ambito dell'incontro a tal fine dedicato con l'apposito gruppo "ristretto" di Rappresentanti dei Lavoratori/Lavoratrici.

Ai fini dell'applicazione dei trattamenti fiscali e previdenziali previsti dalla disciplina in materia di premio di risultato, si rinvia al punto 2.6.11 della presente intesa.

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

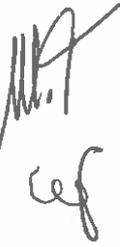
*[Large handwritten signatures at the bottom of the page]*

M.P.    P.F. 

### 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 Integrativo della BU Legno, 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 58", sono aumentati da n. 12 a n. 14 giorni.

Ai fini di quanto precede, si considera, per i Lavoratori interessati, anche l'anno di compimento dei 58 anni di età.

### 2.6.10 Premio Salute e Sicurezza

Al fine di valorizzare al meglio, anche in termini di efficacia, gli interventi, i programmi e le azioni previsti dall'Azienda in materia di tutela della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, le Parti concordano di istituire, in via sperimentale, a far data dal 1/1/23, un apposito "Premio Salute e Sicurezza" (PSS) nei termini e con le modalità di cui alla presente intesa.

In particolare, il PSS sarà correlato ai miglioramenti raggiunti in materia di sicurezza, salute ed ambiente, per ciascun stabilimento e/o reparto produttivo, con riconoscimento e maturazione che avverranno su base annua (periodo di riferimento 1° gennaio - 31 dicembre) in ragione dei criteri e delle modalità che seguono.

Al fine di valorizzare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di miglioramento degli standard di sicurezza, salute ed ambiente è previsto un meccanismo parametrato a indicatori operativi per i lavoratori c.d. "diretti" della BU Legno che effettuino segnalazioni proattive di potenziale pericolo, realizzando una fattiva collaborazione per il mantenimento di elevati standard di settore.

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 sicurezza, che saranno oggetto di confronto e definite entro 30 (trenta) giorni dalla decorrenza (1/1/23) del PSS.

Il PSS sarà pari, su base annua, ad un importo massimo fisso di € 125 lordi per lavoratore per l'anno 2023 e €250 lordi per l'anno 2024, in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi stabiliti.

Le Parti concordano che non sarà comunque erogato alcun PPS seppur gli indicatori operativi risultino raggiunti, qualora lo stabilimento/reparto non rispetti comunque determinate condizioni minime di accesso ("Soglia di Accesso") indicate nelle "schede tecniche" di cui sopra.

Il PSS non sarà riconosciuto ai lavoratori che nell'anno di riferimento abbiano superato le giornate di assenza tutelati previsti dalla "soglia di garanzia" come previsto al punto 2.6.6. - indice di ricalcolo del precedente Accordo integrativo della BU Legno.

L'andamento e le valutazioni riguardanti i parametri alla base del PSS (segnalazioni) saranno oggetto di apposita informativa nell'ambito dell'informativa annuale prevista in materia di sicurezza e ambiente di lavoro, con anche il coinvolgimento dei RLS e del RSPP.

Ai fini dell'applicazione dei trattamenti fiscali e previdenziali previsti dalla disciplina in materia di premio di risultato, si rinvia al punto 2.6.11 della presente intesa.

### 2.6.11 Regime fiscale applicabile

Le Parti confermano e concordano che, ai fini dell'applicazione al PdR (e, ricorrendone i presupposti, al PSS) dei trattamenti fiscali (imposta sostitutiva) e previdenziali (decontribuzione) previsti dalle disposizioni normative e regolamentari in materia di premio di risultato aziendale correlato ad indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in aggiunta agli obiettivi di cui alla presente intesa (KPI, EBITDA e obiettivi sicurezza), è prevista, sin d'ora, l'ulteriore introduzione, anno per anno e/o per specifici periodi di riferimento in corso d'anno, di uno o più

M.P.

15

obiettivi secondari ("Obiettivo SECONDARIO") da individuare in coerenza e sulla base di quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari in materia.

L'Obiettivo SECONDARIO, per ciascun anno e/o periodo di riferimento, sarà oggetto di confronto entro e non oltre il primo trimestre dell'anno (o periodo) di interesse e competenza nell'ambito dell'incontro a tal fine dedicato con l'apposito gruppo "ristretto" di Rappresentanti dei Lavoratori/Lavoratrici.

L'applicazione dei trattamenti fiscali e previdenziali di cui si tratta al PdR (Quota Locale e Quota Generale), e ricorrendone i presupposti al PSS, è correlata, alternativamente, al raggiungimento, con valore incrementale, nel periodo di riferimento, anche di uno solo degli obiettivi di cui alla presente intesa (KPI, EBITDA e obiettivi sicurezza) e/o dell'Obiettivo SECONDARIO.

### TRATTAMENTI DI WELFARE

Le Parti confermano l'opportunità e la necessità di introdurre ed implementare in azienda sistemi e soluzioni di welfare aziendale, 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.

#### **2.7 PREVIDENZA COMPLEMENTARE ARCO**

Preso atto che in virtù del precedente Accordo Integrativo della BU Legno, 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 è stata aumentata dell'importo percentuale pari al 0,10% rispetto a quanto previsto dal CCNL, le Parti concordano che con decorrenza dall'1/1/23, 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% (per un totale di 0,20% rispetto al CCNL).

#### **2.9 OPZIONE WELFARE – erogazione di "benefit" in sostituzione del PdR Variabile**

Le Parti si impegnano a promuovere la fruizione di beni e servizi ("Servizi Welfare") erogati, in tutto o in parte, in sostituzione degli importi erogati a titolo di PdR Variabile.

Le Parti si danno atto, in ogni caso, che la conversione del PdR in tutto od in parte in Servizi Welfare avverrà sulla base di quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia, con riferimento, in particolare, alla volontarietà in capo ai Lavoratori interessati.

A tal fine le Parti si impegnano a: (i) verificare, tramite apposita indagine, l'effettivo gradimento dei Lavoratori a specifiche tipologie di Servizi Welfare; (ii) sulla base degli esiti della citata indagine, ricorrendone i presupposti di sostenibilità (anche economica), le Parti valuteranno come procedere per l'eventuale sviluppo della relativa piattaforma di gestione.

#### **NOTA A VERBALE**

Le Parti si danno atto che, in occasione dell'implementazione della piattaforma welfare, sulla base di quanto previsto dalla presente intesa, con la possibilità per i Lavoratori interessati di convertire, in tutto od in parte, il PdR in Servizi Welfare, l'Azienda valuterà la possibilità di introdurre forme di incentivazione alla conversione, con riferimento, in particolare, ad eventuali quote di conversione destinate al Fondo di previdenza complementare.

Clara per vedere

M.P.

M.S.

P.F.

### 3 DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti concordano e si danno atto che per tutto quanto non espressamente indicato nella presente intesa sono da ritenere valide le previsioni contenute nel precedente Accordo Integrativo della BU Legno.

#### 3.5 VALIDITÀ ED EFFICACIA

Il presente accordo avrà validità dall'1/1/2022 e sino al 31/12/2024.

L'approvazione da parte dei Lavoratori della presente intesa (percorso democratico) previsto dal Protocollo si è svolta con le seguenti modalità: a maggioranza dei presenti nelle assemblee convocate dalle OO.SS. nei siti/unità produttive interessati.

Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. o altro mezzo equivalente (PEC) almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza (31/12/24) 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 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 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 sostenuto dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

#### 3.6 UNA TANTUM VACANZA CONTRATTUALE

Considerato il protrarsi del confronto relativo al rinnovo della contrattazione di secondo livello della BU Legno del Gruppo di cui alla presente intesa ed in occasione della sottoscrizione della stessa, le Parti si danno atto che, con il cedolino paga del mese di Giugno 2022 (in pagamento a Luglio), l'Azienda ha riconosciuto a tutti i Lavoratori in forza della BU Legno del Gruppo percettori del "Premio Extra-EBITDA" relativo all'esercizio 2021, un "una tantum" straordinaria (e non ripetibile) pari a complessivi euro 70,00 lordi (euro settanta/00).

Viadana, 15 settembre 2022

Letto, confermato e sottoscritto

Per il Gruppo Industriale Mauro Saviola

Sig. Alessandro Saviola

Sig. Andrea Ventura

Sig. Fabio Ghidini

Alessandro Saviola  
Andrea Ventura  
Fabio Ghidini

Per le OO.SS. Nazionali

**FENEAL-UIL**

Sig. Fabrizio Pascucci

Fabrizio Pascucci  
Claudio Sottile  
FILCA-CISL

**FILCA-CISL**

Sig. Claudio Sottile

**FILLEA-CGIL**

Sig.ra Tatiana Fazi

Tatiana Fazi

Per le Rsu della BU Legno del Gruppo

**Il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo**

Sig. BRUNO SERRA

Sig. MADAGNA TARCO

Sig. VINCENZO GAROFALO

Sig. ROSSI PAOLO PENNAZ-UIL

Sig. NOLA ALESSANDRO FILCA-CISL

Sig. VILLO PIERLUIGI

Sig. [Signature] (FENEAL UIL MILANO PAVIA)

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

Sig. CANALCANE CARLO

Sig. SALOTTI GIUSEPPE

Sig. PACARRECA TUCCHER

Sig. Fotrodero Mauro FILLEA CGIL

Sig. CLAUDIO PASOLIN FILLES. CGIL

Sig. Angurana S. Margherita Filia 2 CGIL

Sig. PAOLINO FRANCESCO

Sig. Emilio Nuovo

Sig. DE ROJA GABRIEL

Sig. GIULIO D'ANTONIO FILICA LOMBARDA

Sig. LOPOLO FRANCESCO FILICA CISL

Sig. MARIO CAVALIERE FILICA CISL

Sig. PISU STEFANO

PRIMO MARCO

BRINO LUCA FILLEA CGIL

VINCE MASSIMO

[Signature]  
Giuseppe Salotti  
Mauro Pacarrecka

[Signature]  
[Signature]

Angurana S. Margherita  
[Signature]

[Signature]

[Signature]  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Primo Marco

[Signature]

[Signature]