

VERBALE DI ACCORDO

In data 05 settembre 2023, presso lo stabilimento della Società FASSA S.r.l. sito in Via Verdi n. 20 a Galbiate (LC)

tra

- la Società FASSA S.r.l. (nel seguito denominata anche "Società"), rappresentata da Dentuto Pasquale, Mazzero Eida e Marin Francesco;
- la RSU di stabilimento, nelle persone di Piras Marco e Radaelli Roberto, assistita dalle Organizzazioni Sindacali Fillea CGIL nella persona di Versace Veronica, Filca CISL nella persona di Ferrari Maurizio e Feneal UIL nella persona di Altomare Ivan;

di seguito congiuntamente anche "Parti", è stato sottoscritto il presente accordo di secondo livello (di seguito anche "Accordo Aziendale" o "Accordo"), valevole per il personale dipendente FASSA S.r.l. dello stabilimento di Galbiate (LC) e relativi deposito e cava di Maggianico (LC).

PREMESSA

Il presente Accordo vuole definire le condizioni di reciproco impegno tra le Parti allo scopo di aumentare la capacità della Società di rispondere efficacemente alle richieste di un mercato sempre più complesso e incerto, in cui si conferma la presenza di concorrenti europei estremamente qualificati e si continua a risentire delle dinamiche internazionali sui costi energetici e delle materie prime e, al contempo, si vuole migliorare la qualità del lavoro, garantendone la sicurezza e la formazione. Si rendono pertanto necessarie l'adozione e l'implementazione di continue azioni innovative, produttive e commerciali, volte ad affrontare e contrastare i fattori di variabilità che la Società si trova a fronteggiare sia sul mercato italiano che in quei mercati esteri nei quali intende rafforzare la propria presenza.

Si configura pertanto la necessità di operare in modo flessibile e di garantire la partecipazione dei Lavoratori, della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di ogni unità produttiva al fine di favorire e migliorare la produttività, l'efficienza e la redditività aziendali.

Le Parti concordano anche che la definizione di un sistema premiante collegato ad indicatori di *performance* ed al raggiungimento dei correlati obiettivi è elemento significativo per assicurare il diretto coinvolgimento dei Lavoratori, anche ai fini della loro partecipazione ai risultati di stabilimento.

Per quanto sopra esposto, le Parti stipulano il presente Accordo, volendo porre le premesse per agevolare i rapporti tra i Lavoratori e la Società, attraverso un confronto costruttivo che consenta di:

- migliorare la produzione in termini di produttività ed efficienza, nel rispetto degli standard interni e di quelli richiesti dal Cliente;
- rendere i Lavoratori partecipi del miglioramento dei risultati aziendali;
- garantire la sicurezza sul luogo di lavoro;
- perseguire un maggiore benessere organizzativo e la formazione;
- assicurare un corretto dialogo tra le Parti.

1. RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che è fondamentale mantenere e sviluppare delle corrette e positive relazioni sindacali. Nello spirito di quanto finora esposto nel presente Accordo, le Parti confermano quindi la propria disponibilità e volontà di implementare un sistema di confronto costruttivo e di relazione. Pertanto, si conviene quanto segue:

- la Società conferma la disponibilità a fornire le informazioni previste dal CCNL vigente nonché quelle utili per il conseguimento degli obiettivi individuati con il presente Accordo Aziendale;
- la Società, la RSU ed i Lavoratori, unitamente alle Organizzazioni Sindacali, si adopereranno affinché si possano ricercare e realizzare rapide e adeguate soluzioni alle diverse esigenze produttive ed organizzative, comprese quelle collegate alle esigenze di mercato.

 1

La Società conferma la propria disponibilità ad incontrare, su richiesta, la RSU, eventualmente assistita dalla Organizzazione Sindacale, allo scopo sia di favorire la corretta comunicazione all'interno della Società mediante gli strumenti previsti dal vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria per la produzione di cemento, calce, gesso e malte, sia di contribuire ad una rapida diffusione delle informazioni.

Ogni incontro dovrà essere richiesto con precisazione dell'ordine del giorno e quindi degli argomenti da trattare, che saranno gli unici ad essere affrontati.

Si stabilisce quindi di instaurare un sistema di informazioni sulle seguenti tre aree:

- 1) organizzativa, inerente l'andamento macroeconomico nel contesto del settore di mercato ed i risultati economici della Società;
- 2) tecnica, inerente investimenti tecnologici e produttivi, investimenti in formazione e relativi piani e tematiche concernenti l'ambiente di lavoro, la salute e la sicurezza;
- 3) gestionale, riguardante la normale gestione dell'attività lavorativa (livelli occupazionali e pari opportunità).

Le Parti confermano la disponibilità di indire incontri, da tenersi di persona o con partecipazione da remoto, aventi all'ordine del giorno i punti sopraesposti, rimanendo ferma la disponibilità da parte della Società di ascoltare ogni motivata richiesta o segnalazione che possa esserle posta all'attenzione dalla RSU.

La successiva attività di informazione dei Lavoratori dovrà avvenire nell'ambito delle assemblee sindacali previste dalla legge e dal vigente CCNL, negli spazi opportunamente messi a disposizione dalla Società.

Il miglioramento delle relazioni tra la RSU e la Società si fonda anche sull'imprescindibile reciproco rispetto delle regole stabilite dal vigente CCNL in tema di relazioni sindacali. Pertanto, la richiesta di permesso sindacale dovrà pervenire alla Società con un preavviso di almeno 24 ore, fatti salvi casi eccezionali di necessità e d'urgenza.

2. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le Parti confermano la massima attenzione alle problematiche legate all'ambiente di lavoro, alla sicurezza ed all'igiene nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dichiarando altresì che la sicurezza nei luoghi di lavoro e dei propri prodotti rappresenta un fattore strategico di qualità e di successo.

L'impegno della Società verso i temi della sicurezza e della prevenzione è confermato dalla costante ricerca di miglioramento degli impianti, delle procedure e dall'attività di informazione e formazione dei collaboratori.

La Società conferma la propria disponibilità ad incontrare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), anche in aggiunta agli adempimenti disposti dal D.Lgs n. 81/2008 e dal D.Lgs n. 106/2009, su richiesta degli stessi, in base alla presentazione di un ordine del giorno, sia per verificare ed analizzare eventuali problemi riscontrati, sia per raccogliere eventuali proposte, al fine di individuare ed attuare le migliori soluzioni possibili, tenuto conto delle modalità e dei tempi per la realizzazione delle stesse.

La Società conferma alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali di aver adempiuto e che adempierà costantemente a quanto stabilito dal D.Lgs n. 81/2008 e dal D.Lgs n. 106/2009, con particolare riferimento alle attività di informazione e formazione dei Lavoratori, nonché ai rapporti con i RLS, nei termini previsti dalla normativa sopra citata.

3. FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

La valorizzazione del personale e l'acquisizione delle professionalità richieste dalle attività e dai servizi aziendali hanno costituito e costituiscono un elemento importante per rispondere all'essenziale incremento di competitività della Società.

Di fronte allo scenario competitivo in cui opera la Società la formazione del personale riveste un ruolo di sempre maggiore importanza, anche attraverso una sua migliore strutturazione e formalizzazione. Per questo

motivo, le Parti si danno atto che l'accrescimento delle competenze del singolo rappresenta un elemento di sicurezza occupazionale ed un importante generatore di specializzazione e competitività.

La Società si rende disponibile a valutare ogni iniziativa nell'ambito del sistema scolastico e del mercato del lavoro volta a favorire l'orientamento verso percorsi scolastici e formativi congruenti con le professioni richieste dal sistema industriale. Con tale finalità, le Parti si dichiarano favorevoli ad attivare collaborazioni con scuole, centri di formazione, centri studi qualificati ed università per promuovere l'immagine e la conoscenza della realtà industriale nel contesto del territorio circostante, favorire occasioni di apprendimento mediante tirocini e stage, anche allo scopo di individuare nuove risorse da inserire all'interno della struttura aziendale, e sviluppare un *network* di relazioni strutturate e durevoli con *partner* di enti formativi e di ricerca.

La Società promuove le iniziative di collaborazione con istituti scolastici superiori e le università al fine di:

- consolidare il proprio radicamento sul territorio;
- promuovere ed accompagnare il ricambio generazionale;
- attrarre nuove professionalità;
- salvaguardare un equilibrato trasferimento di competenze.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED ORARI

4.1 CALENDARIO CHIUSURE ANNUALI

La Società conferma la disponibilità di definire, di norma entro il primo trimestre di ciascun anno, il calendario delle chiusure annuali.

Resta comunque convenuta la possibilità di apportare al calendario di stabilimento parziali modifiche nel corso dell'anno per fronteggiare nuove esigenze tecnico-produttive, legate anche alla necessità di contrarre o incrementare i volumi produttivi, o nell'eventualità di momenti di flessione o picco della domanda proveniente dal mercato. Al presentarsi di tali eventualità, verranno indetti appositi incontri tra la Direzione di stabilimento e la RSU di stabilimento.

Le Parti convengono altresì l'eventuale possibilità di definire un presidio minimo di personale durante le suddette chiusure per garantire la gestione e l'espletamento di attività legate ad emergenze e/o scadenze aziendali non prevedibili/programmabili e non prorogabili che dovessero presentarsi.

Le Parti si danno atto altresì che la Società proporrà di anno in anno ai singoli lavoratori, come di consueto, un piano annuale per lo smaltimento dell'eventuale maggior numero di ferie e permessi residui degli anni precedenti, ulteriori rispetto a quelli pianificati nel calendario annuale, nonché di quanto accantonato in banca ore, e che ogni dipendente è chiamato a rispettare tali indicazioni, sia per godere del diritto costituito dal godimento delle stesse sia per adempiere alle norme di legge, garantendo anche in questo modo una corretta gestione dei costi aziendali. La pianificazione di queste ultime giornate di ferie e permessi verrà concordata dai responsabili di area/ufficio con ciascun singolo lavoratore interessato e in ogni caso secondo quanto previsto dall'art. 46 del vigente C.C.N.L.

4.2 FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Le Parti convengono che la competitività e la qualità del servizio della Società si basano anche sulla sua capacità di dare risposte veloci ed efficaci alle richieste del mercato. Pertanto, una gestione flessibile degli orari di lavoro per meglio far fronte alle impreviste fluttuazioni della domanda di mercato e per il più adeguato funzionamento degli impianti e dei servizi costituisce un fattore fondamentale per raggiungere i predetti obiettivi.

Di conseguenza le Parti, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e con l'accordo della RSU, consapevoli dell'importanza di intercettare le opportunità del mercato anche ove le stesse fossero caratterizzate da imprevedibilità e discontinuità, valutano positivamente la possibilità temporanea di modifiche all'orario di lavoro o il ricorso al lavoro straordinario, nei limiti previsti dalla legislazione vigente.

Nell'ottica di premiare la disponibilità dei Lavoratori ad eseguire attività lavorativa straordinaria, le Parti concordano che, a partire dal 1° ottobre 2023, il lavoro straordinario effettuato nella sola giornata del sabato verrà a titolo di miglior favore integrato, ulteriormente alla maggiorazione oraria già prevista da CCNL, con



un'indennità oraria di Euro 5,00 (cinque/00) lordi, a condizione che le ore consecutivamente lavorate nella giornata siano almeno quattro.
Tale indennità verrà elevata ad Euro 5,50 (cinque/50) lordi a partire dal 1° gennaio 2024 e ad Euro 6,00 (sei/00) lordi dal 1° gennaio 2025.

4.3 CHIUSURE COLLETTIVE

Le Parti stabiliscono che, nel caso di imprevisti quanto importanti diminuzioni della domanda di mercato, e quindi dei volumi produttivi, che non siano gestibili mediante una normale riorganizzazione del lavoro, oppure per calamità naturali, attività di manutenzione degli impianti o altre necessità improvvise che rendessero necessaria la sospensione dell'attività lavorativa di un reparto o dell'intero stabilimento con la conseguente necessità di ricorrere agli ammortizzatori sociali, la Società, previo confronto con la RSU, potrà disporre per ciascun dipendente, una volta all'interno di ciascun anno solare, fino ad un massimo di quattro giornate di ferie degli anni precedenti, permessi degli anni precedenti o banca ore, rispettando, quando possibile, un criterio di rotazione e fatta salva la necessità valutata dalla Direzione di stabilimento di mantenere un presidio minimo per garantire la sicurezza degli impianti.

Le Parti ribadiscono comunque, per quanto occorrer serva, che lo strumento principale per la gestione di situazioni similari a quelle sopra elencate rimane comunque quello degli ammortizzatori sociali.

4.4 BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti convengono, ai sensi dell'art. 61 del vigente CCNL e in via sperimentale, la definizione dell'istituto della banca ore solidale. Alla scadenza del presente Accordo le Parti valuteranno l'utilizzo della stessa nel triennio di riferimento del medesimo per eventuali modifiche o migliorie.

Nel caso in cui alla Direzione di stabilimento dovesse essere notificata una situazione di particolare difficoltà di un dipendente, legata ad una condizione di salute particolarmente grave di un figlio/a, coniuge o genitore di questo, che necessitasse di cure costanti e/o di frequenti assenze del dipendente, e il monte ore di ferie e permessi dello stesso non risultasse sufficiente a coprire tali assenze, che sarebbero quindi gestite mediante permesso non retribuito con conseguente impatto sulla retribuzione, la Direzione potrà dare relativa informazione dell'esistenza di questa situazione alla RSU e ai dipendenti di stabilimento, in forma ovviamente anonima, lasciando quindi la possibilità a tutti i lavoratori dello stabilimento di donare, a titolo gratuito, un numero a loro piacere di ore di ferie degli anni precedenti, permessi degli anni precedenti o di ore accantonate a banca ore.

Le ore così raccolte saranno accumulate in un conto banca ore appositamente aperto per il dipendente, che dovrà essere utilizzato con le medesime tempistiche di qualsiasi conto banca ore. Eventuali ore residue che fossero ancora presenti nel conto banca ore alla scadenza delle rispettive scadenze di legge non potranno essere restituite a chi le ha donate, ma verranno liquidate al dipendente medesimo.

5. SISTEMA RETRIBUTIVO INCENTIVANTE – PREMIO DI RISULTATO

Le Parti intendono definire per gli anni 2023, 2024 e 2025 un sistema retributivo incentivante (di seguito anche "Premio di Risultato" o "PDR") relativo allo stabilimento di Galbiate (LC) e relativi cava e deposito, collegato a precisi obiettivi in attuazione e nel rispetto dei principi e dei parametri stabiliti dalla legge nonché dal vigente CCNL.

Le Parti stabiliscono, e si danno atto, che le caratteristiche essenziali degli indici presi a base per la misurazione dei risultati aziendali rispondono a criteri di semplice e trasparente lettura, influenzabilità da parte dei Lavoratori, facile determinazione e verifica. In particolare, le Parti con il presente Accordo intendono concordare la realizzazione di programmi aventi come obiettivo l'incremento della produttività, dell'efficienza e del risparmio energetico della Società, rilevati con gli indicatori di obiettivo sotto riportati:

- 1) indice di produttività: incremento della capacità produttiva di stabilimento;
- 2) indice di efficienza trasporti: efficientamento dell'attività di spedizione prodotti finiti;
- 3) indice di efficienza macinazione: efficientamento ore di effettiva produzione del mulino di macinazione;
- 4) indice di risparmio energetico: diminuzione dei consumi energetici di stabilimento.

5.1 LAVORATORI INTERESSATI

Le Parti convengono che il premio di risultato disciplinato dal presente Accordo è riferito e verrà erogato:

- a) ai Dipendenti in forza a tempo indeterminato;
- b) ai Dipendenti in forza a tempo determinato, nonché ai Lavoratori con rapporto di lavoro in somministrazione.

Le Parti concordano anche che il PDR non riguarda e non sarà quindi erogato ai Lavoratori con qualsiasi altra eventuale tipologia di contratto.

5.2 INDICATORI

5.2.1 INDICE DI PRODUTTIVITÀ

Indice: rapporto tra i quintali prodotti dallo stabilimento e le ore lavorate del personale dello stabilimento all'interno dell'anno di riferimento.

Obiettivo: incremento rispetto all'anno precedente dell'indice espresso dal rapporto tra i quintali prodotti e le ore lavorate.

L'indicatore misura il rapporto tra le quantità prodotte dallo stabilimento nell'anno di riferimento per ogni tipologia di prodotto espresse in quintali e le ore di effettiva prestazione ordinaria e straordinaria del personale dipendente e somministrato dello stabilimento nell'anno di riferimento.

Sono escluse le ore di lavoro effettuate dal Direttore di stabilimento, dai Capi Area Vendite e dal personale delle cave.

5.2.2. INDICE DI EFFICIENZA TRASPORTI

Indice: rapporto tra il numero di righe (codici prodotto) riportate nei documenti di trasporto e il numero di viaggi dei vettori.

Obiettivo: incremento rispetto all'anno precedente del valore dato dal rapporto tra il numero di righe (codici prodotto) e il numero di viaggi dei vettori esterni all'interno dell'anno di riferimento.

L'indicatore misura l'efficientamento dell'attività di trasporto merci, sia nel suo aspetto organizzativo e di pianificazione che in quello dell'attività di carico, ottimizzando al massimo sia il numero di viaggi dei vettori esterni che le tipologie e le quantità di prodotto finito caricate.

Sono esclusi dal conteggio i trasporti effettuati sui vettori interni.

5.2.3. INDICE DI EFFICIENZA MACINAZIONE

Indice: rapporto tra il numero di ore di accensione del mulino di macinazione e il numero di ore di effettiva produzione dello stesso.

Obiettivo: incremento del rapporto percentuale tra le ore di accensione e di effettiva produzione del mulino di macinazione dello stabilimento, allo scopo di ottimizzarne l'utilizzo e il consumo energetico.

5.2.4. INDICE DI RISPARMIO ENERGETICO

Indice: consumi energetici di stabilimento nell'anno di riferimento.

Obiettivo: diminuzione dei consumi energetici di stabilimento.

L'indicatore misura il rapporto tra i kW/h consumati dallo stabilimento e il numero di tonnellate di premiscelati prodotte dallo stesso, con lo scopo di efficientare i consumi energetici degli impianti di produzione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a large signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

5.3 IMPORTI DEL PREMIO DI RISULTATO

L'importo annuale del premio di risultato per il pieno raggiungimento degli obiettivi definiti ai precedenti punti 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 e 5.2.4 sarà pari a complessivi nominali Euro 1.200,00 (milleduecento/00) lordi per tutti e tre gli anni di durata dell'accordo. Il predetto importo nominale complessivo viene ripartito, per ciascuno degli obiettivi sopra definiti, nelle seguenti misure percentuali:

- indice "PRODUTTIVITÀ" 70%
- indice "EFFICIENZA TRASPORTI" 10%
- indice "EFFICIENZA MACINAZIONE" 10%
- indice "RISPARMIO ENERGETICO" 10%

5.4 OBIETTIVI DI INDICE

A consuntivo, il rapporto percentuale tra i risultati quantitativi effettivamente realizzati e gli obiettivi definiti come target di riferimento determinerà il grado di raggiungimento dell'obiettivo e la conseguente riparametrazione della quota parte del premio di risultato assegnata ad ogni obiettivo, rispettivamente secondo gli obiettivi di indice di cui alle Tabelle 1, 2, 3 e 4 dell'Allegato 1, 2 e 3, allegati rispettivamente validi per gli anni 2023, 2024 e 2025, che costituiscono parte integrante del presente Accordo.

La formula utilizzata per la definizione del valore economico del singolo indice è la seguente:

$$\frac{(\text{importo indice max} - \text{importo indice min})}{(\text{obiettivo indice max} - \text{obiettivo indice min})} \cdot (\text{risultato effettivo di indice} - \text{obiettivo indice min}) + \text{importo indice min}$$

Entro il mese di febbraio 2024, 2025 e 2026 la Società comunicherà alle Parti gli obiettivi raggiunti, che costituiranno a loro volta i nuovi obiettivi per i successivi anni di riferimento.

I target di riferimento per l'anno 2023 per ogni singolo indicatore sono i seguenti:

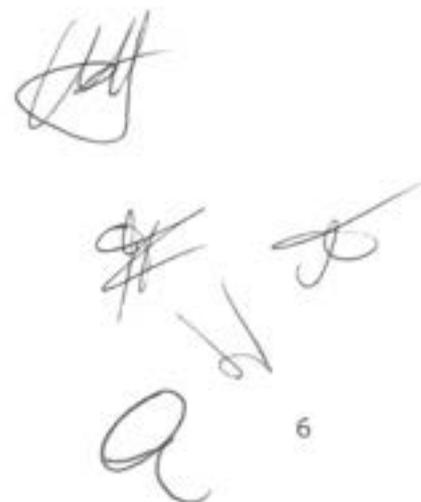
- indice di PRODUTTIVITÀ risultato: 34,00
- indice di EFFICIENZA TRASPORTI risultato: 5,40
- indice di EFFICIENZA MACINAZIONE risultato: 93,00%
- indice di RISPARMIO ENERGETICO risultato: 12,50

5.5 COLLEGAMENTO ALLA PARTECIPAZIONE

Le Parti intendono inoltre adottare, ai fini della definizione e della maturazione individuale del premio, un parametro relativo all'assiduità al lavoro, al fine di sottolineare come le caratteristiche strutturali e di mercato in cui opera la Società richiedano quale fattore determinante l'attiva partecipazione del personale al funzionamento della Società, anche in termini di presenza.

In riferimento a quanto sopra, le Parti convengono che l'importo del premio di risultato, che deriva dal grado di raggiungimento degli indici/obiettivi sopra definiti, venga rideterminato per ogni singolo lavoratore, adottando un criterio di riparametrazione del premio di risultato stesso, direttamente collegato alle ore di assenza fatte registrare da ciascun lavoratore nei singoli anni di riferimento sulla base della tabella seguente:

ORE DI ASSENZA (fino a ... ore)	QUOTA PREMIO
80	110%
120	100%
160	96%
200	92%
Pari o superiori a 220	90%



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, several smaller initials and signatures below it, and a signature at the bottom right.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom center of the page, including a signature on the left and another on the right.

La scaletta come sopra esposta sarà adattata per il solo personale con orario discontinuo (ad es. autisti), moltiplicando le ore di assenza per un coefficiente di 1,2.

Ai fini della definizione delle ore di assenza sono esclusi i permessi sindacali retribuiti per RSU e per RLS, i permessi sindacali retribuiti provenienti dalle OO.SS., le ore di assemblea sindacale retribuita, le ore di ferie, di permessi retribuiti, di banca ore, gli infortuni, le ore di ricovero ospedaliero, le ore di permesso ex Legge 104/92, le ore di assenza per malattia causate da gravi patologie che richiedono terapie salvavita debitamente accertate e certificate, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, malattie oncologiche o che richiedono emodialisi. Per quanto riguarda queste, le Parti prendono atto che, non avendo la Società autonomo accesso al quadro clinico dei Lavoratori, sarà cura di questi ultimi notificare e certificare tali situazioni, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, fermo stante il rispetto da parte della Società della vigente normativa in materia di privacy. Inoltre, nell'ottica di supporto alla genitorialità dei Lavoratori, sono escluse dalle ore di assenza quelle per la maternità obbligatoria, il congedo parentale (c.d. maternità facoltativa), il congedo obbligatorio per il padre, il congedo matrimoniale, i congedi presi per la malattia dei figli dai 0 ai 3 anni e dei figli dai 3 agli 8 anni (ex art. 47 D.lgs 151/2001) e il congedo per le donne lavoratrici vittime di violenza (ex art. 24 D.lgs 80/2015).

Rientra dunque nel calcolo delle ore di assenza ogni altra voce non compresa nell'elenco di cui al capoverso che precede.

Per chiarezza, si specifica quindi che il valore da erogare su base individuale è calcolato nel seguente modo:

- a) calcolo dell'importo di ciascun indice secondo il risultato raggiunto;
- b) somma degli importi (Premio Lordo Totale);
- c) riproporzionamento individuale del Premio Lordo Totale secondo quanto stabilito sopra nel presente paragrafo ed in particolare secondo le percentuali evidenziate nella tabella ivi presente. Il valore risultante delle ore di assenza viene eventualmente arrotondato al valore intero successivo (cioè per eccesso).

5.6 MATURAZIONE

Il Premio di Risultato matura in dodicesimi in relazione all'anzianità di servizio computata secondo i criteri fissati dal vigente CCNL per il calcolo della tredicesima mensilità ed è riconosciuto ai lavoratori interessati di cui ai punti a) e b) del paragrafo 5.1 in forza al 31 marzo di ciascun anno successivo a quello di riferimento.

In aggiunta a quanto sopra si specifica anche che:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento o comunque prima della data di erogazione del premio, qualora la cessazione avvenga per pensionamento, nell'ultimo cedolino paga sarà comunque riconosciuto il PDR nella misura del numero di mesi di effettivo lavoro prestati nel relativo anno di maturazione dello stesso. L'ultimo mese di lavoro è considerato come intero nel caso in cui le dimissioni per pensionamento avvengano dopo il giorno 15 dello stesso. L'importo di riferimento per il calcolo della somma spettante sarà quello del valore lordo nominale del PDR calcolato nel mese precedente a quello di cessazione del rapporto di lavoro;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro dal 1° gennaio al 30 giugno compresi dell'anno di riferimento, qualora la cessazione avvenga per motivazioni diverse dal pensionamento, nell'ultimo cedolino paga il Premio di Risultato verrà sostituito da un importo lordo onnicomprensivo pari a Euro 300,00 (trecento/00) parametrato ai mesi di effettiva prestazione lavorativa nel sopra citato periodo di riferimento, nonché all'orario contrattuale se a tempo parziale. L'ultimo mese di lavoro è considerato come intero nel caso in cui le dimissioni avvengano dopo il giorno 15 dello stesso;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro dal 1° luglio al 31 dicembre compresi dell'anno di riferimento, qualora la cessazione avvenga per motivazioni diverse dal pensionamento, nell'ultimo cedolino paga sarà comunque riconosciuto il PDR nella misura del numero di mesi di effettivo lavoro prestati nel relativo anno di maturazione dello stesso. L'ultimo mese di lavoro è considerato come intero nel caso in cui le dimissioni avvengano dopo il giorno 15 dello stesso. L'importo di riferimento per il calcolo della somma spettante sarà quello del valore lordo nominale del PDR calcolato nel mese precedente a quello di cessazione del rapporto di lavoro;
- per i lavoratori a tempo parziale il premio maturerà in proporzione al minore orario prestato.



5.7 EROGAZIONE

In base alla natura variabile e non definibile a priori del Premio di Risultato, gli importi da erogare saranno calcolati in relazione ai risultati conseguiti in ciascun anno di riferimento, secondo i criteri di maturazione esposti nei paragrafi precedenti.

Gli stessi risultati saranno condivisi tra le Parti entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui i risultati si riferiscono.

La corresponsione avverrà entro il 10 aprile dell'anno successivo a quello a cui il Premio si riferisce, con la retribuzione relativa al mese di marzo. È quindi prevista un'unica erogazione del PDR a seguito della consuntivazione dei risultati raggiunti.

5.8 DIRITTO DI OPZIONE – WELFARE

Le Parti convergono che, ai sensi dell'art. 1, c. 184, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.ii, il valore del Premio determinato in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a scelta del dipendente beneficiario, potrà essere sostituito, in tutto od in parte, dalla fruizione di somme e/o valori di cui al comma 2 ed all'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51 del TUIR (cd. welfare).

Tale diritto è subordinato alla essenziale condizione che agli importi dovuti a titolo di Premio di Risultato sia effettivamente applicabile l'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.ii.

Qualora non si avverasse la sopra menzionata condizione, i valori optati non saranno erogati in strumenti di welfare, bensì saranno erogati in forma monetaria, ovvero secondo le ordinarie modalità di pagamento di cui al presente Accordo. Laddove, per converso, ricorra la condizione di cui sopra, il valore di welfare optato sarà fruito tramite apposita piattaforma dedicata, che verrà per tempo attivata dalla Società.

Salve eventuali modifiche normative, tali modalità alternative di erogazione del Premio si intendono riferite esclusivamente ai lavoratori con redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di erogazione non superiori ad euro 80.000.

Il diritto di opzione non troverà applicazione per i dipendenti che, pur avendo maturato il diritto alla corresponsione del premio di risultato, siano al momento dell'erogazione in forza con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione, e ciò per evidenti difficoltà erogative.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato annualmente, una volta sola entro e non oltre il giorno 15 del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento del PDR, tramite comunicazione scritta da parte del dipendente e rivolta all'Ufficio Risorse Umane della Società, laddove andrà altresì indicata la misura dell'importo dovuto che si intende sostituire con welfare.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato secondo le ordinarie modalità previste dal presente Accordo, ovvero totalmente erogata in denaro.

In particolare, i servizi di welfare saranno resi disponibili attraverso la predetta piattaforma, che potrà essere utilizzata secondo la relativa disciplina che sarà resa nota agli utenti. Il valore di welfare optato dovuto a ciascun dipendente sarà messo a disposizione ed accreditato nella piattaforma online al più tardi entro il 10 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le Parti convergono espressamente che gli eventuali valori di welfare optati, che risultassero residui e non ancora fruiti mediante strumenti di welfare alla data del 20 dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento, saranno erogati in busta paga unitamente alle competenze del mese di dicembre dello stesso anno, ferma restando l'applicazione del regime fiscale agevolato come ai sensi della normativa vigente in materia.

Il welfare dovrà di norma essere utilizzato entro la data di cessazione del rapporto di lavoro, salvi casi particolari che potranno essere definiti tra Società e dipendente.

8

Per quanto occorra, le Parti si danno espressamente atto e confermano che gli importi opzionati in *welfare* producono effetto esclusivamente per i soli periodi precisati e di vigenza del presente Accordo, escludendosi sin d'ora il loro consolidamento di anno in anno ovvero alla scadenza dell'Accordo medesimo.

Le Parti si danno atto che l'eventuale esercizio del diritto di opzione a favore di buoni spesa/carburante non potrà superare il limite annuo normativamente previsto, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.P.R. 917/1986.

La Società, a titolo di miglior favore, contribuirà versando in piattaforma ai soli dipendenti che abbiano scelto la conversione, anche parziale, in *welfare* del PDR, un ulteriore 10% del valore della somma optata. Nel caso in cui, al 20 dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento, e quindi al momento della chiusura del conto *welfare*, i lavoratori che hanno beneficiato di tale contributo aggiuntivo dovessero ancora avere a disposizione un qualsiasi importo residuo, lo stesso verrà restituito in busta paga, come descritto nei paragrafi precedenti, al netto del 10% dell'importo residuo medesimo.

5.9 CLAUSOLA GENERALE

Le Parti convengono espressamente che gli importi del premio di risultato derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi e onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendo di ciò le Parti tenuto conto in sede di quantificazione.

Il premio di risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi, pertanto, nell'importo del premio stesso.

Il complessivo premio di risultato – e il valore dei beni e servizi fruiti in sostituzione del PDR in caso di accesso al *welfare* di produttività – è escluso, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 c.c., dalla base di calcolo del TFR. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

5.10 VERIFICHE PERIODICHE E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Ai fini del monitoraggio dell'andamento degli indici fissati e del grado di raggiungimento degli obiettivi di riferimento, la Società potrà incontrarsi periodicamente con la RSU, a cadenza quadrimestrale.

Poiché il meccanismo tiene conto dell'attuale situazione aziendale per quanto riguarda beni prodotti e commercializzati, impianti, attrezzature, processo produttivo e orario di lavoro, resta altresì convenuto che, ove si verificassero sostanziali modifiche alla sopra indicata situazione, le Parti valuteranno congiuntamente gli effetti sul premio di risultato di tali intervenute modifiche e la necessità di apportare eventuali adeguamenti agli indici di riferimento. A titolo esemplificativo, nel caso di fermi di produzione dovuti a manutenzioni programmate e volute dalla Società (escludendosi quindi fin da subito altre casistiche quali fermi per guasti o per altre motivazioni) che si dovessero protrarre per più di cinque giorni lavorativi, le Parti si confronteranno per valutare l'eventuale possibilità di riproporzionare i valori del mese in cui è avvenuto il fermo produttivo, allo scopo di renderli proporzionali e quindi confrontabili con i valori degli anni precedenti utilizzati per la costruzione dei valori di indice.

5.11 CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

I criteri ed i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del premio di risultato rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la non divulgabilità degli stessi, anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679.

5.12 CLAUSOLA FINALE

Le Parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del premio di risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di produttività e risparmio energetico.

Quanto sopra viene precisato ai fini dell'applicabilità dei particolari regimi contributivi e fiscali di favore. Le Parti confermano che il premio di risultato, ai fini dell'applicabilità del regime di tassazione agevolata, è conforme alle previsioni dell'art. 1, cc. 182-189, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e s.m.i. e del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016. In particolare, sempre ai fini della piena applicazione del più favorevole regime fiscale, tenuto

conto della struttura degli indici/obiettivi sopra definiti, le Parti si danno atto e precisano che il periodo congruo di misurazione dei risultati aziendali si identifica nei singoli anni di riferimento e di vigenza del presente Accordo, ossia il 2023, il 2024 ed il 2025, e che l'incrementalità degli stessi deve misurarsi rispetto ai risultati consuntivati nell'anno precedente, ovvero rispettivamente il 2022, il 2023 ed il 2024. Di seguito vengono riportati i risultati consuntivati nell'anno 2022:

- indice di PRODUTTIVITÀ	risultato:	36,55
- indice di EFFICIENZA TRASPORTI	risultato:	5,37
- indice di EFFICIENZA MACINAZIONE	risultato:	91,85%
- indice di RISPARMIO ENERGETICO	risultato:	12,55

Le Parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa, si dichiarano disponibili ad incontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione dei più vantaggiosi trattamenti contributivi e fiscali.

Il presente Accordo verrà depositato dalla Società, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Treviso. La Società provvederà altresì a produrre la dichiarazione di conformità del presente Accordo alle disposizioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e s.m.i..

6. VALIDITÀ E DURATA

Il presente Accordo ha validità triennale con effetto dal 1° gennaio 2023. Esso scadrà pertanto al 31 dicembre 2025 senza necessità di disdetta alcuna, escludendosi sin d'ora ogni rinnovo tacito e/o automatico. Le Parti concordano sulla possibilità di incontrarsi nei quattro mesi antecedenti alla scadenza del presente accordo allo scopo di valutare le eventuali condizioni di rinnovo dello stesso.

Con la sottoscrizione del presente Accordo e per tutta la sua durata, le Parti intendono come definita ed esaurita la trattazione relativa alla contrattazione di secondo livello e pertanto la RSU e le Organizzazioni Sindacali di riferimento Fillea CGIL, Filca CISL e Feneal UIL, anche a nome e per conto di tutti i lavoratori, non avanzeranno ulteriori richieste di natura economica durante il periodo di vigenza dello stesso, limitatamente alle materie qui trattate. Nel caso dovessero emergere ulteriori esigenze di confronto, le stesse verranno affrontate nel perimetro della normale relazione tra le Parti.

Le Parti si danno atto che il presente Accordo annulla, sostituisce e supera integralmente qualsiasi altro Accordo precedentemente stipulato dalle Parti riferito alle materie qui trattate.

Letto, confermato e sottoscritto.

FASSA S.r.l.



La RSU



Francis Main

Le OO.SS.



TABELLA 1 – INDICE DI PRODUTTIVITÀ

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	34,00	840,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	22,00	0,00

TABELLA 2 – INDICE DI EFFICIENZA TRASPORTI

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	5,40	120,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	5,00	0,00

TABELLA 3 – INDICE DI EFFICIENZA MACINAZIONE

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	93,00%	120,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	91,00%	0,00

TABELLA 4 – INDICE DI RISPARMIO ENERGETICO

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o inferiore a	12,50	120,00
Valore MIN	Pari o superiore a	13,00	0,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in the center, several smaller initials to the left and right, and a signature at the bottom right.

TABELLA 1 – INDICE DI PRODUTTIVITÀ

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	34,00	840,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	22,00	0,00

TABELLA 2 – INDICE DI EFFICIENZA TRASPORTI

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	5,40	120,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	5,00	0,00

TABELLA 3 – INDICE DI EFFICIENZA MACINAZIONE

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	94,00%	120,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	92,00%	0,00

TABELLA 4 – INDICE DI RISPARMIO ENERGETICO

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o inferiore a	12,50	120,00
Valore MIN	Pari o superiore a	13,00	0,00



Allegato 3 – ANNO 2025

TABELLA 1 – INDICE DI PRODUTTIVITÀ

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	34,00	840,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	22,00	0,00

TABELLA 2 – INDICE DI EFFICIENZA TRASPORTI

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	5,40	120,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	5,00	0,00

TABELLA 3 – INDICE DI EFFICIENZA MACINAZIONE

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o superiore a	95,00%	120,00
Valore MIN	Pari o inferiore a	92,00%	0,00

TABELLA 4 – INDICE DI RISPARMIO ENERGETICO

	Obiettivi di indice		Importo lordo nominale (€)
Valore MAX	Pari o inferiore a	12,50	120,00
Valore MIN	Pari o superiore a	13,00	0,00



