

IPOTESI

ACCORDO INTEGRATIVO

Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola

Il giorno 20 dicembre 2018, a Roma, per la Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola costituita oggi dalle società G.M.S. S.r.l., SITAPAN 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

- il Protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione di gruppo per la BU Legno del Gruppo sottoscritto in data 15/5/15 (il "Protocollo") è parte integrante e vincolante della presente intesa ("Nuovo 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;
- in deroga a quanto previsto dal Protocollo in termini di durata del Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo (il "Coordinamento"), le Parti hanno convenuto sulla necessità di prorogare la validità del Coordinamento, per come attualmente proposto, fino al 30 giugno 2019, data entro la quale le Parti si impegnano a rinnovare il Protocollo secondo i criteri di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa così come definiti dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia al momento del rinnovo (Accordo Interconfederale del 10/1/14) ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;
- il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali interessate, in data 25/9/15, hanno sottoscritto un accordo, con validità dall'1/9/15 al 31/12/17, che ha introdotto e definito la nuova contrattazione aziendale di II° livello della BU Legno del Gruppo ("Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno"), per affrontare, tra le altre, anche le tematiche riguardanti l'occupazione, la salvaguardia delle condizioni generali di lavoro e, più in generale, la competitività del Gruppo;
- le OO.SS. firmatarie del Primo Accordo di Gruppo BU Legno, in data 29/9/17, hanno inviato al Gruppo formale disdetta dell'accordo di cui si tratta, con ciò avviando, come previsto dall'accordo stesso, il confronto sindacale per il rinnovo della contrattazione di II° livello della BU Legno;
- in tale ambito, le Parti si sono quindi più volte incontrate per la presentazione e la discussione delle rispettive piattaforme di rinnovo contrattuale;
- all'esito di tale confronto, le Parti hanno quindi raggiunto una nuova intesa diretta alla definizione del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, nei termini ed alle condizioni che seguono;
- nelle more del confronto per la definizione del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, considerata la scadenza al 31/12/17 del Primo Accordo della BU Legno nonché il protrarsi del confronto e delle negoziazioni per il rinnovo oltre i termini inizialmente previsti, anche in ragione di quanto previsto nei Verbali di Incontro del 25/6/18 e del 27/7/18, le Parti hanno valutato l'opportunità che il Primo Accordo della BU Legno, in deroga a quanto in esso previsto, possa trovare applicazione ancora per tutto il 2018 e sino al 31/12/18, con riferimento, in particolare, al riconoscimento del PdR Variabile per l'esercizio 2018.

TUTTO CIÒ PREMESSO

tra

la Direzione della BU Legno del Gruppo (la "Direzione del Gruppo"), rappresentata dai Sig.ri Nicola Negri e Alessandro Ciaramelli, in nome e per conto anche 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 15/5/15, 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, Luciano Bettin e Gianni Fiorucci, 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, in linea con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore legno vigente ("CCNL") nonché dagli accordi ad oggi intercorsi confermano la loro volontà di proseguire nel percorso di confronto intrapreso, con l'obiettivo di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive, condividendo l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili ad incrementare l'efficacia del positivo e costruttivo processo di informazione e consultazione sindacale già attualmente in vigore, potenziandone i relativi canali, soprattutto nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'azienda ed i Lavoratori, nonché incentivare l'ulteriore crescita di un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti, quindi, ritengono opportuno, sulla base delle positive pregresse esperienze e dando seguito agli impegni già assunti nell'ambito del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, definire la nuova contrattazione collettiva di II° livello da applicarsi a tutte le unità produttive della BU Legno del Gruppo tenuto conto: (i) da un lato, per molti istituti e materie, di quanto già previsto e regolato dal Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno; (ii) dall'altro, di tutte le evoluzioni e le nuove esigenze di mercato (sia nazionale che estero) nonché di natura tecnico-organizzativa e produttiva che, in materia di rapporti di lavoro (e relativi trattamenti da applicare) e di organizzazione del lavoro, richiedono un ammodernamento della contrattazione integrativa di II° livello applicabile dalla BU Legno.

Le Parti, inoltre, riconoscendo il valore positivo dell'informazione e consultazione a livello aziendale, ritengono che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei Lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei Lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti, obblighi e prerogative.

Nell'ambito di quanto sopra, l'Azienda, entro il primo trimestre di ogni anno, nell'ambito di un apposito incontro, si rende disponibile a fornire al Coordinamento le informazioni relative a:

- (i) prospettive economiche e produttive della BU Legno con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;

- (ii) programmi di crescita e sviluppo e conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- (iii) programmi di investimento e occupazionali riguardanti la BU Legno e, più in generale, l'intero Gruppo;
- (iv) quantità, tipologica e tempistica delle innovazioni tecnologiche, con riferimento, in particolare, ad eventuali programmi di innovazione ed investimento rientranti nell'ambito di piani di c.d. "IMPRESA 4.0.";
- (v) struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale, mansione e livelli di inquadramento;
- (vi) responsabilità Sociale di Impresa;
- (vii) utilizzo contratti a tempo determinato, apprendistato, somministrazione, part-time, appalti ed esternalizzazioni, ecc.

L'Azienda, inoltre, a livello territoriale, entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, si rende disponibile a fornire alle RSU interessate, assistite dalle OO.SS., informazioni relative a:

- (i) situazione economico-produttiva dell'anno precedente;
- (ii) prospettive economico-produttive ed investimenti per l'anno in corso;
- (iii) struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale, mansione e livelli di inquadramento;
- (iv) andamento occupazionale e relative prospettive;
- (v) programmi di investimento e di innovazione dei processi produttivi, suddivisi per stabilimento;
- (vi) andamento della qualità dei prodotti e organizzazione del lavoro, anche derivante da investimenti tecnologici e di processo, suddivisi per stabilimento.

Inoltre, l'Azienda, entro il primo trimestre dell'anno e/o su richiesta di una delle Parti, si rende disponibile a tenere incontri a livello di singolo stabilimento con le rispettive RLS/RSA/RSU, in occasione dei quali saranno esaminati:

- (i) il calendario lavorativo annuo e le modalità di utilizzo di ferie, permessi retribuiti, riduzione orario di lavoro, banca ore, ecc.;
- (ii) 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;
- (iii) iniziative atte a favorire il miglioramento del rapporto vita/lavoro dei Lavoratori; ;
- (iv) le pari opportunità e le politiche di genere; a tal riguardo sarà, in particolare, svolta un'analisi delle condizioni reali dei Lavoratori/Lavoratrici (figli, problemi di cura, familiari con handicap, esigenze di studio, di formazione aggiuntiva, ecc.) e verranno predisposti progetti specifici in accordo con l'apposita Commissione di cui al punto (1.4.1).

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

1.1.1 Contrattazione territoriale e/o locale.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo, le Parti concordano sull'opportunità e la necessità di dare maggiore spazio alla contrattazione aziendale decentrata per le materie affidate e seguendo, di norma, le indicazioni del CCNL e della presente intesa.

Quanto sopra al fine di individuare specifiche soluzioni di natura contrattuale e/o organizzativa che: (i) possano supportare al meglio la gestione di specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative della BU Legno e delle sue due diverse articolazioni societarie, organizzative ed

operative (anche a livello territoriale e/o a carattere temporaneo); (ii) nel rispetto, in ogni caso, dei trattamenti fondamentali dei Lavoratori/Lavoratrici nonché delle loro esigenze presso le articolazioni aziendali eventualmente interessate dalla contrattazione aziendale decentrata.

La Parti si danno atto della necessità di una maggior differenziazione delle materie oggetto di confronto ed i relativi livelli di confronto sindacale, distinguendo ulteriormente, nell'ambito della contrattazione aziendale di II° livello di Gruppo, le materie che possono essere oggetto di confronto e negoziazione anche a livello "locale" (di società, stabilimento e/o singola unità produttiva) da quelle proprie demandate al Coordinamento.

In tale ambito, si prevede che sono oggetto di confronto e negoziazione, con le Parti Sindacali interessate (RSA/RSU e/o Rappresentanze Territoriali), gli aspetti riguardanti:

- (i) l'organizzazione del lavoro per particolari ragioni tecnico-produttive ed organizzative;
- (ii) l'orario di lavoro (turnazioni, banca ore, reperibilità, ecc.);
- (iii) riconoscimento e/o modifica e/o integrazione di specifici trattamenti (non solo economici) dei Lavoratori/Lavoratrici in ragione di quanto sopra;
- (iv) specifiche tematiche riguardanti la sicurezza sul lavoro e/o la tutela dell'ambiente, ferme restando le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

1.2 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI, PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti ribadiscono la 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 delle competenze dei Lavoratori.

Nell'ambito dei processi di crescita e sviluppo dell'Azienda sul piano sia economico che organizzativo, con riferimento, in particolare, ad eventuali programmi di ammodernamento tecnologico nonché di innovazione ed investimento rientranti nell'ambito di piani di c.d. "IMPRESA 4.0.", dovranno essere individuate con attenzione le professionalità da rinforzare e/o sviluppare e quelle che, nel tempo, dovranno essere oggetto di eventuale riconversione.

La formazione dei Lavoratori è indispensabile in un quadro di mantenimento e crescita della competitività di un'azienda, anche attraverso la sperimentazione di forme flessibili di organizzazione delle attività e dei reparti, la rotazione delle mansioni, una maggiore responsabilizzazione, anche con riferimento a popolazioni professionali diverse. Il tutto nell'ambito di un sistema in cui i percorsi formativi siano il più possibile correlati ai percorsi di crescita professionale ed alle carriere individuali.

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, di norma su base annua, 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.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno delle intese raggiunte al termine dello specifico confronto svoltosi nel corso del 2018 diretto alla verifica dei livelli d'inquadramento professionale in rapporto alle mansioni prevalentemente svolte dai Lavoratori e alle conoscenze professionali acquisite dagli stessi nell'ambito delle strutture operative dell'azienda, anche attraverso percorsi formativi.

Nell'ambito di tali intese, tenuto anche conto dell'ammodernamento tecnologico delle infrastrutture e dei processi operativi dell'azienda, dell'organizzazione del lavoro, nonché dei programmi formativi aziendali, in linea con quanto previsto dal Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, le Parti hanno individuato e definito, in via convenzionale, una modalità di classificazione e inquadramento dei lavoratori (il "**Nuovo Mansionario Aziendale**" – Allegato A) che tiene conto: (i) di quanto previsto in generale dalle declaratorie del CCNL applicato; (ii) sia delle attuali esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda (e delle diverse unità produttive della BU Legno in particolare) e della relativa organizzazione del lavoro.

Le Parti si danno atto che quanto previsto dal Nuovo Mansionario Aziendale sarà oggetto di confronto e verifica di norma su base annuale, anche nell'ambito dei già previsti momenti di informativa sia a livello generale sia territoriale.

1.2.1 Libretto Formativo e Piano Nazionale Impresa 4.0

Le attività formative svolte dai Lavoratori nell'ambito della formazione continua saranno registrate dalle unità produttive delle Società della BU Legno e la loro attestazione (**Libretto Formativo**) sarà fornita dall'Azienda ai Lavoratori almeno con cadenza annuale ovvero, in caso di necessità, su richiesta scritta del Lavoratore.

Le Parti si danno atto che, nell'ambito ed ai fini di quanto sopra (classificazione e formazione del personale), formeranno oggetto di informativa e confronto, di norma su base annua ed anche a livello territoriale nell'ambito di quanto già previsto al punto (1.1) che precede, le tematiche riguardanti gli eventuali impatti a livello aziendale e/o di BU Legno degli interventi correlati al "**Piano nazionale Impresa 4.0**" o, più in generale, ad interventi diretti all'ammodernamento tecnologico delle infrastrutture aziendali, degli impianti e/o dei processi produttivi nonché dell'organizzazione produttiva e del lavoro, in linea con quanto previsto nell'accordo interconfederale siglato fra le parti sociali in data 28/2/18 (c.d. "**Patto per la Fabbrica**").

1.3 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti ribadiscono l'importanza del confronto sui temi della tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di ricercare le migliori condizioni per la tutela della persona e del suo benessere complessivo.

Per quanto concerne l'attività d'informazione e formazione dei Lavoratori, compresa quella particolare dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ("RLS"), l'Azienda continuerà ad

assicurare 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 ed il proprio impegno a incontrarsi periodicamente con i RLS per esaminare le eventuali problematiche ambientali, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

In particolare, gli RLS saranno coinvolti nelle seguenti attività, nell'ambito di quanto previsto dalle norme in vigore:

- consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi sia per la definizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sia per la stesura del Documento di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), 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.

riservato

Agli RLS è messa a disposizione la documentazione inerente l'Ambiente e la Sicurezza sul Lavoro (DVR, DUVRI, Misure generali di tutela, Programma di formazione e informazione dei Lavoratori, Stress lavoro correlato, Benessere Organizzativo, ecc.) nonché il registro degli infortuni sul lavoro, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

Gli RLS sono impegnati a mantenere riservati tutti i documenti e le informazioni aziendali e/o personali di cui sono messi a conoscenza.

Saranno definite, entro il 30/4/19, le modalità di costituzione di un "TAVOLO SPERIMENTALE PER LA SICUREZZA", cui partecipino, annualmente, le RLS dei diversi siti/unità produttivo/lavorative, le RLS delle imprese in appalto, i RSPP, il Responsabile Protezione Ambiente Sicurezza della Società GMS, nonché i relativi responsabili della sicurezza sul lavoro (RSPP) delle ditte che operano in regime di appalto, con il fine di determinare processi di miglioramento sui seguenti temi: prevenzione, salute, sicurezza e igiene sul lavoro, benessere organizzativo, impatto ambientale, rischi per incidenti rilevanti, ecc. Per il suddetto tavolo dovrà essere prevista la possibilità di partecipazione a rappresentanti delle Istituzioni coinvolte nei settori sopracitati.

Per il coinvolgimento in materia delle imprese appaltatrici e dei Lavoratori delle stesse si applica quanto previsto dal CCNL.

La Direzione del Gruppo si impegna a esaminare, durante la vigenza del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, la possibilità di attivare le prassi previste da EMAS, in linea con le disposizioni ISO14001.

1.3.1 Ulteriori ore per la formazione

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
6

[Handwritten signature]

Per quanto concerne l'attività d'informazione e formazione dei Lavoratori, le Parti concordano sul riconoscimento di: (i) n. 1 ora di assemblea aggiuntiva per il confronto sui temi della tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro rispetto a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente in materia (D. Lgs. n. 81/08); (ii) n. 4 ore aggiuntive di permessi retribuiti per gli RLS.

1.3.2 Ambiente ed efficienza energetica

Le Parti si impegnano ad incontrarsi e confrontarsi, entro 6 mesi dalla stipula del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, sulle tematiche dell'ambiente e del risparmio energetico, prevedendo a tal fine: (i) di aprire un tavolo specifico riguardante il tema di cui si tratta, con l'obiettivo di attivare politiche di risparmio energetico; (ii) di sviluppare, nell'ambito di Fondimpresa e di altre istituzioni ed enti di formazione professionale, percorsi formativi per figure professionali di base e specialistiche sull'efficienza energetica.

Il tavolo di confronto di cui si tratta ha l'obiettivo di elaborare "linee guida" e "raccomandazioni" in materia, che prevedano anche il coinvolgimento dei Lavoratori, rispetto alle quali indirizzare i piani di intervento ed operativi dell'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 di nuovi modelli contrattuali.

1.4.1 Politiche di genere

Le Parti si impegnano a incontrarsi e confrontarsi sulle posizioni professionali delle lavoratrici e dei Lavoratori e sulle possibilità di miglioramento professionale (anche in scala gerarchica oltre che per contenuti tecnici), valutando l'introduzione del "Bilancio di genere" nonché di forme di flessibilità di orario (entrata-uscita) e di ogni altro istituto utile a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine dovrà essere costituita la Commissione Pari Opportunità.

Le Parti riconoscono l'impegno ad avviare piani di formazione professionale per tutti i Lavoratori al rientro dalla maternità e paternità o da lunghe malattie.

1.4.2 Lavoro "agile"

Le Parti si impegnano ad incontrarsi ed a valutare l'introduzione, per specifiche attività e mansioni, di nuove modalità di organizzazione del lavoro, anche su base individuale, combinando e implementando il concetto "lavoro agile", tenuto conto, in ogni caso, delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali, anche con riferimento al tipo di turnistica ed organizzazione del lavoro richiesta dalle lavorazioni industriali delle singole unità produttive delle diverse realtà del Gruppo.

L'attuazione di questo istituto contrattuale sarà oggetto di analisi e confronto periodico a livello aziendale con RSU dei siti in cui si introdurranno le modalità di lavoro previste per il Lavoro Agile.

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).

M.P.
  



di Guido A.



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/Lavoratrici occupati a tempo pieno per ogni singola unità produttiva, se ricorrono le seguenti condizioni:

- a) richiesta scritta del lavoratore con la motivazione per cui è richiesta la trasformazione dell'orario da tempo pieno a tempo parziale;
- b) 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;
- necessità di assistenza ai familiari;
- maternità, paternità e 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.

1.5.1 Lavoro in regime di somministrazione ed a tempo determinato

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, si danno atto che il numero dei Lavoratori/Lavoratrici che possono essere occupati con contratto a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione a tempo determinato/indeterminato non potrà superare complessivamente -la percentuale del 30%, anche su base media annuale, dei Lavoratori/Lavoratrici occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva, fatte salve eventuali diverse e più favorevoli previsioni di legge e/o contrattazione collettiva di settore (nazionale e/o territoriale), nel qual caso le Parti si incontreranno per valutarne l'attuazione e i possibili effetti.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

1.6 FERIE, PERMESSI E BANCA ORE

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 e, 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.

Qualora, per comprovate esigenze tecnico-produttive e organizzative, si renda necessario modificare il calendario con variazioni che riguardino interi reparti/impianti/stabilimenti, la Direzione di Stabilimento definirà, con criterio di massima urgenza, con la RSU e la Direzione del Gruppo/Risorse Umane, le modalità di gestione di tali situazioni impreviste, con la RSU.

1.6.1 Banca Ore (solidale e/o collettiva e/o individuale).

Le Parti concordano di demandare la gestione dell'istituto della Banca Ore ai tavoli di confronto della contrattazione aziendale decentrata (a livello territoriale e/o di singola unità produttiva), tenuto conto, in ogni caso, delle disposizioni normative e contrattuali (CCNL) in materia, anche per far fronte alle diverse e specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle singole unità produttive del Gruppo o a quanto specificamente previsto dal D.L. 151/2015, art. 24 – "Cessione dei riposi e delle ferie".

1.6.2 Appalti ed esternalizzazioni

Le Parti si impegnano a valutare in sede di confronto eventuali necessità aziendali che richiedano il ricorso a ditte esterne per lo svolgimento di determinate attività di manutenzione straordinaria o di logistica, valutando la possibilità di far eseguire, ove possibile, tali attività anche a professionalità interne all'Azienda o reperibili tramite specifici piani formativi e/o di riqualificazione, previa verifica con la RSA/RSU.

L'Azienda fornirà alle RSU di ogni stabilimento informazioni dettagliate sulle imprese coinvolte nelle fasi dei processi produttivi in cui questo è permesso dalle norme vigenti.

Per ogni appalto e ogni volta che avviene una esternalizzazione, l'Azienda si impegna ad avviare degli incontri preventivi su salute e sicurezza, con gli RLS della BU Legno dei siti/unità produttive interessati e con gli RLS delle imprese esterne ed in appalto, per programmare informazione e formazione sui processi produttivi e sull'organizzazione del lavoro, per i lavoratori delle aziende esterne ed appaltatrici.

1.7 ORARIO DI LAVORO - TURNAZIONE

Le Parti si danno atto che, con specifico riferimento all'organizzazione del lavoro per la Famiglia Professionale dei "Quartoturnisti", l'attuale organizzazione dell'orario di lavoro è articolata secondo schemi complessi tra i diversi reparti/stabilimenti delle unità produttive della BU Legno, con conseguente diversa articolazione delle soluzioni di gestione della turnistica di riferimento, delle pause e dei relativi riposi.

Le Parti ritengono interesse comune addivenire, per quanto più possibile e sulla base di indirizzi e criteri generali, ad una omogeneizzazione e semplificazione dei sistemi/soluzioni di organizzazione del lavoro a turni (e del 4° turno in particolare).

A tal fine, sulla base di quanto previsto dalla presente intesa (punto 1.1.1), le Parti intendono demandare ai tavoli di confronto della contrattazione aziendale decentrata con RSU e Organizzazioni Sindacali Territoriali l'individuazione delle soluzioni più idonee per la gestione della turnistica (e del 4° turno in particolare), tenuto conto, da un lato, delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda e, dall'altro, delle specifiche esigenze dei Lavoratori interessati, con l'obiettivo di realizzare una diversa articolazione, anche in termini di riduzione, dell'orario di lavoro rispetto all'attuale modello organizzativo.

Il confronto decentrato si svolgerà, in ogni caso, sulla base delle "Linee Guida" che seguono e che costituiscono la "cornice generale" di riferimento della BU Legno del Gruppo:

- (i) l'orario di lavoro di riferimento è quello previsto dalle disposizioni normative e contrattuali (CCNL) in materia;
- (ii) l'articolazione dell'orario può essere definita, a livello locale e/o di singola unità produttiva, anche in ragione di specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda;
- (iii) l'articolazione dell'orario di lavoro deve tener conto, altresì, delle specifiche esigenze dei Lavoratori interessati;
- (iv) alla diversa articolazione dell'orario di lavoro potrà essere correlata una rimodulazione dei relativi trattamenti economici (anche rispetto agli attuali);
- (v) è consentita, esclusivamente con modalità che saranno definite ed attuate in accordo tra la Direzione Aziendale e le RSU, assistite dalle OO.SS. Territoriali, una consultazione tra i Lavoratori interessati in merito all'articolazione dell'orario di lavoro, a livello locale e/o di singola unità produttiva, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali in materia;
- (vi) per la definizione e la gestione dei diversi schemi di articolazione oraria è previsto anche il ricorso a forme di flessibilità organizzativa e/o contrattuale nell'ambito di quanto previsto dalle disposizioni normative e/o contrattuali in materia (utilizzo multiperiodale, banca ore, ecc.) o concordato dalle parti interessate.

In tale ambito, la Direzione del Gruppo si incontrerà con le RSA/RSU e/o Rappresentanze Territoriali per esaminare, a livello di singolo stabilimento e/o unità produttiva e/o reparto, la turnazione attualmente in atto e i Lavoratori/Lavoratrici coinvolti (suddivisi per età e numero di ore necessarie), per definire eventuali modifiche al regime di turnazione, in conformità con quanto disposto dalla presente intesa.

In tale ambito, saranno oggetto di verifica anche la cadenza delle giornate di riposo rispetto a quelle lavorate.

In base a quanto sopra, saranno quindi oggetto di confronto con le RSA/RSU e/o Rappresentanze Territoriali interessate i programmi di intervento, anche diversificati da stabilimento a stabilimento e/o da reparto a reparto, per l'attuazione di quanto previsto alla presente intesa.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che il confronto a livello decentrato sulla materia di cui si tratta dovrà concludersi entro il termine di vigenza della presente intesa. Le Parti (azienda, segreterie nazionali e coordinamento nazionale) si incontreranno per una verifica dell'andamento della contrattazione relativa al punto (1.7) entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

La Direzione Aziendale del Gruppo e le Segreterie Nazionali firmatarie della presente intesa si renderanno disponibili a partecipare, su richiesta di una delle Parti (azienda o organizzazioni sindacali territoriali/nazionali congiuntamente con la RSU del sito/unità produttiva), a tavoli della contrattazione decentrata ove si concretizzassero eventuali problematiche, al fine di favorire il superamento delle stesse e la definizione delle relative intese.

* * *

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.

2.1 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Le Parti si danno atto e convengono che la quattordicesima mensilità, con maturazione progressiva su base mensile, secondo i requisiti, le modalità ed i termini già previsti e regolati nel Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, continuerà ad essere riconosciuta ai Lavoratori delle unità produttive della BU Legno.

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

La quattordicesima mensilità si potrà intendere come trattamento assorbibile esclusivamente se, in futuro, venisse introdotto un trattamento di egual natura e misura (sino a capienza) nella contrattazione collettiva di riferimento, previa consultazione tra le Parti.

NOTA A VERBALE

Le Parti, sulla base di quanto sopra, si danno atto che il riconoscimento della quattordicesima mensilità ai Lavoratori della Sitapan S.r.l. non è più da considerarsi subordinato al raggiungimento del risultato (positivo) di EBITDA previsto nel Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno per la Sitapan S.r.l.

2.2 MENSA

MP Il Gruppo, quale trattamento integrativo, continuerà a riconoscere ai Lavoratori/Lavoratrici delle unità produttive della BU Legno l'erogazione del servizio mensa (dove oggi esistente) o, in alternativa, il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva (ove oggi corrisposta), così come previsti e riepilogati nell'ambito del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

Si riconosce l'importanza di attivare attività culturali, ricreative e/o assistenziali a livello di siti produttivi anche mediante il ricorso a soluzioni welfare.

Sarà valutata, inoltre, la possibilità di introdurre o migliorare il servizio mensa (e/o eventuali soluzioni alternative al servizio mensa) che dovrà 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/Lavoratrici 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.

TRATTAMENTI DI ORGANIZZAZIONE

2.3 ARMONIZZAZIONE TRATTAMENTI INTEGRATIVI DELLA BU LEGNO DI GRUPPO

Le Parti, anche nell'ambito della nuova piattaforma contrattuale integrativa della BU Legno e di Gruppo, confermano il loro intento di proseguire nell'opera di omogeneizzazione di alcuni trattamenti integrativi per tutti i Lavoratori che ricoprano particolari e specifiche posizioni e/o mansioni nell'ambito delle strutture operative della BU Legno e del Gruppo.

2.4 INDENNITÀ ANTINCENDIO

Le Parti si danno atto e convengono che, 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 ss.mm.ii., 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.

2.5 INDENNITÀ SPECIFICHE DELLA BU LEGNO

Ai Lavoratori addetti alle posizioni/mansioni di "Caldaista" e "Manutentore" delle diverse unità produttive della BU Legno, anche per il periodo di vigenza della presente intesa, ricorrendone ancora i presupposti organizzativi, troveranno applicazione le integrazioni economiche già previste nel Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno così come regolate nell'Allegato (B) della presente intesa.

TRATTAMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Le Parti, anche sulla base delle pregresse esperienze nonché degli impegni già assunti nell'ambito del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, confermano il loro intento di proseguire, anche nell'ambito del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, sulla strada: (i) del riconoscimento e della valorizzazione del contributo fornito dai Lavoratori (a livello individuale e/o collettivo) al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati aziendali nonché allo sviluppo ed alla crescita dell'Azienda; (ii) 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.

M.P. 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, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, nell'ambito di politiche di remunerazione variabile e premiante dirette a supportare i piani di crescita e sviluppo dell'Azienda, convengono di confermare l'applicazione dell'attuale Premio di Risultato Variabile ("PdR Variabile"), istituito con il Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, avente caratteristiche di variabilità e correlato a parametri ed obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione 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 e produttivo 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, produttivi e qualitativi.

Le Parti si danno atto, in ogni caso, che il PdR Variabile come previsto e regolato dalla presente intesa 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.

2.6.1 Suddivisione del personale per gruppi omogenei

Ai fini dell'applicazione del riconoscimento del PdR Variabile, si conferma l'individuazione di 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) del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

2.6.2 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 indicato nell'Allegato (5) del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno così come aggiornati nell'Allegato (C) della presente intesa.

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.

2.6.3 Struttura del PdR Variabile

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

Gli indici/obiettivi individuati tra le Parti, che concorrono a determinare il 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.).

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

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

Gli Indici Locali di produttività potranno essere, inoltre, a loro volta, suddivisi con pesi percentuali correlati agli obiettivi strategici di stabilimento, secondo le tabelle che definiscono gli obiettivi

B

stessi, così come già previsto e regolato nell'ambito del Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

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

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

La maturazione e il riconoscimento della Quota Premio 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.

Sono confermati il ruolo e le attribuzioni delle Commissioni Paritetiche istituite con Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno che hanno il compito di verificare periodicamente i dati relativi al complessivo andamento delle performances su cui poggia la maturazione e il riconoscimento del PdR Variabile.

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

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

[Handwritten signature]

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

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

M.P.
M

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

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

13

Qualora, nella singola scheda tecnica di stabilimento e/o reparto siano indicati per l'anno di riferimento più obiettivi, la maturazione e il riconoscimento della Quota Premio Locale PdR Variabile sarà correlata e calcolata separatamente per ciascun obiettivo specifico. Anche in tal caso, l'attribuzione del peso percentuale dei diversi obiettivi della "scheda tecnica" sarà oggetto di confronto tra la Direzione del Gruppo e/o di stabilimento e le rispettive RSU entro il mese di gennaio di ciascun anno di riferimento.

NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che, ai fini del raggiungimento su base annua degli obiettivi indicati nelle singole "schede tecniche" di stabilimento/reparto, non saranno considerati i fermi produttivi, fatti salvi quelli dovuti a cause di forza maggiore o, comunque, non imputabili (direttamente e/o indirettamente) all'Azienda o ai Lavoratori.

2.6.5 Quota "PREMIO GENERALE" (di Gruppo)

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 che seguono.

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.

In aggiunta all'Obiettivo di EBITDA rilevante ai fini del PdR sarà inoltre individuato, per ciascun anno di riferimento, un ulteriore OBIETTIVO SECONDARIO riguardante l'andamento del Gruppo, di natura quantitativa o qualitativa, che opererà in via complementare e sussidiaria rispetto all'Obiettivo di EBITDA. A tal riguardo, l'Obiettivo di EBITDA e l'Obiettivo SECONDARIO per ciascun anno di riferimento entro e non oltre la data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento saranno oggetto di confronto con le seguenti modalità.

Gli obiettivi (di EBITDA e SECONDARIO) rilevanti ai fini del PdR saranno discussi e definiti nell'ambito di un incontro dedicato con un gruppo ristretto di Rappresentanti dei Lavoratori/Lavoratrici così composto: (i) n. 6 delegati RSU eletti dal Coordinamento in rapporto alla rappresentatività di ogni organizzazione sindacale; (ii) n. 3 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali/Nazionali di settore.

L'obiettivo dell'incontro è quello di realizzare un coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori/Lavoratrici in merito a quelli che sono gli obiettivi strategici ed economico-aziendali rispetto ai mercati di riferimento.

Ai partecipanti all'incontro saranno fornite dalla Direzione Aziendale la documentazione e le informazioni necessarie all'incontro stesso (che ciascun partecipante dovrà gestire secondo i canoni dell'assoluta riservatezza e confidenzialità).

Ai fini di quanto sopra, le Parti si impegnano a programmare annualmente un modulo formativo sugli indicatori di bilancio aziendale di durata pari a n. 8 (otto) ore complessive per i componenti RSU coinvolti, da realizzare almeno n. 2 (due) mesi prima dell'incontro di cui al presente punto. I costi della formazione saranno a carico dell'azienda.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto della possibilità che, in aggiunta (o in sostituzione) all'Obiettivo di EBITDA, possano essere individuati ulteriori obiettivi riguardanti l'andamento generale (economico-

A. Pichino

MP

B

finanziario e/o operativo) del Gruppo ai quali correlare e parametrare il riconoscimento della Quota Premio Generale del PdR Variabile. In tal caso, gli obiettivi di cui si tratta dovranno essere definiti dalle Parti entro e non oltre la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento (sia il parametro che il valore di riferimento).

Le Parti si danno altresì atto che l'obiettivo di EBITDA per l'esercizio 2018 rilevante ai fini del riconoscimento ai Lavoratori/Lavoratrici interessati del PdR Variabile per l'anno di riferimento sarà reso noto entro 15 giorni dalla definitiva sottoscrizione della presente intesa, tenuto conto delle previsioni di budget dell'Azienda per l'esercizio di cui si tratta.

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO DI EBITDA E DELL'OBIETTIVO SECONDARIO E CRITERI DI MATURAZIONE DEL PdR VARIABILE

La maturazione ed il riconoscimento della Quota Premio Generale del PdR Variabile è correlata al raggiungimento del miglior risultato aziendale di Gruppo con riferimento: (i) all'Obiettivo di EBITDA principale; (ii) o all'Obiettivo SECONDARIO di andamento.

OBIETTIVO di EBITDA

Nello specifico, la Quota Premio Generale del PdR Variabile è collegata al raggiungimento di livelli OBIETTIVO successivi fissati come segue:

- (i) MINIMO EBITDA: pari al 80% dell'Obiettivo di EBITDA di Gruppo;
- (ii) TARGET EBITDA: pari al 100% dell'Obiettivo di EBITDA di Gruppo;
- (iii) EXTRA EBITDA: per ogni mln di € aggiuntivo rispetto all'obiettivo TARGET (sino ad un limite massimo di € 10 mln).

di Fubini

Sulla base degli obiettivi raggiunti, l'entità della Quota Premio Generale del PdR Variabile maturerà e sarà riconosciuta a ciascun Lavoratore interessato sulla base dei seguenti criteri:

- a) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti inferiore all'obiettivo MINIMO, non sarà erogato alcun importo (zero €);
- b) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti uguale all'obiettivo MINIMO, sarà erogato un importo standard pari al 50% della Quota Premio Generale del PdR Variabile;
- c) qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA di Gruppo risulti uguale all'obiettivo TARGET, sarà erogato l'importo massimo pari al 100% della Quota Premio 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.

M.P.

RISULTATO EXTRA DI EBITDA DI GRUPPO

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

NOTA A VERBALE

~~13~~

Le Parti si danno atto che l'importo complessivo risultante dalla misura percentuale del PREMIO EXTRA sul maggior risultato di EBITDA deve intendersi inclusivo della parte contributiva così come di ogni altro eventuale onere a carico dell'Azienda.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE PIE GRUPPO

Il PREMIO EXTRA come sopra complessivamente determinato sarà attribuito a tutti i Lavoratori della Saviola Holding.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che per "Lavoratori della Saviola Holding" si intendono i Lavoratori sia della BU Legno che della BU Chimica purché nell'ambito delle rispettive BU siano stati sottoscritti con le Parti Sindacali interessate gli accordi integrativi aziendali che regolano la materia di cui si tratta.

di Gruppo

OBIETTIVO SECONDARIO di ANDAMENTO

La quota Premio Generale del PdR Variabile è correlata, altresì, in via complementare e sussidiaria, al raggiungimento dell'Obiettivo SECONDARIO di andamento del Gruppo sulla base dei criteri di cui alla presente intesa.

Nello specifico, anche per l'Obiettivo SECONDARIO sono previsti i seguenti livelli di raggiungimento: (i) MINIMO pari al 90% dell'obiettivo assegnato; (ii) TARGET pari al 100% dell'obiettivo assegnato.

In caso di mancato raggiungimento, non solo dell'obiettivo MINIMO di EBITDA per l'anno di riferimento, ma anche del livello MINIMO dell'Obiettivo SECONDARIO, la Quota Premio Generale del PdR Variabile non sarà riconosciuta.

[Handwritten signature]

M.P.

2.6.6 INDICE DI RICALCOLO (presenza individuale).

Come già previsto al punto (2.6.3) che precede, le Parti concordano che l'INDICE di RICALCOLO (che misura la frequenza ed assiduità della prestazione lavorativa) concorre alla determinazione della misura del PdR Variabile spettante ed effettivamente erogato, determinato dalla somma della Quota Premio Locale e della Quota Premio Generale più l'eventuale PIE di Gruppo (per EXTRA EBITDA).

L'incidenza dell'INDICE di RICALCOLO viene valutata e misurata su base annua (periodo di riferimento 1° Gennaio - 31° Dicembre).

INCIDENZA SULLE QUOTE DI PREMIO EROGATE

Al fine di valorizzare e remunerare correttamente il reale apporto dei Lavoratori al raggiungimento degli obiettivi operativi di stabilimento/reparto e/o di Gruppo, nonché con l'obiettivo di migliorare e/o contenere i livelli di assenteismo in azienda/Gruppo e/o di prevenirne l'incremento, le Parti prevedono l'applicazione di un meccanismo di riduzione delle diverse quote del PdR Variabile in relazione agli eventi (non consecutivi) e/o alle giornate di assenza dei Lavoratori interessati, nei termini e con le modalità che seguono.

Nello specifico, nell'ambito della c.d. "soglia di garanzia" ("Giorni/Eventi Base"), corrispondente ad un numero complessivo di giornate di assenza per malattia fino ad un max di n. 12 (dodici) giorni non si applica l'Indice di Ricalcolo e la maturazione del PdR Variabile sarà pertanto riconosciuta nella misura del 100% dell'importo spettante.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

B

Nel caso, invece, di superamento dei limiti previsti dalla "soglia di garanzia", a partire dalla tredicesima giornata di assenza per malattia, si terrà conto delle diverse assenze nella determinazione e maturazione del PdR Variabile spettante, che sarà ridotto sulla base dei criteri che seguono:

a) una riduzione percentuale determinata con la seguente formula

$$\% = \frac{n}{\text{giornate_laborabili}} \times 100$$

- b) dove: (i) per "%" si intende la quota di PdR Variabile che andrà decurtata dal PdR Variabile raggiunto; (ii) con "n" si intendono le giornate di assenza oltre la 12ma giornata; (iii) con "giornate_lavorabili" si intendono le giornate lavorabili previste per la Famiglia Professionale di appartenenza in ciascuna unità produttiva/stabilimento e sulla base dell'organizzazione del lavoro applicata;
- c) da applicare per ogni giorno di assenza che eccede il numero limite di giorni/eventi tutelati dalla "soglia di garanzia";
- d) da applicare, in ogni caso, nella misura: (i) piena del 100% della quota giornaliera fino a una decurtazione massima corrispondente a n. 100 (cento) giornate di assenza; (ii) ridotta del 50% della quota giornaliera per le ulteriori giornate di assenza che eccedono le prime 100 (cento).

Al fine della determinazione delle giornate effettivamente lavorate si considera come giornata intera la frazione di giornata lavorata superiore al 50% dell'orario giornaliero previsto contrattualmente.

Le Parti si danno atto che gli importi derivanti dalla riduzione del PdR Variabile in applicazione dei criteri di cui sopra saranno ripartiti, in parti uguali, tra tutti i Lavoratori che, nell'anno di riferimento, non abbiano effettuato più di n. 3 (tre) giornate di assenza per malattia indipendentemente dal motivo che le abbia determinate.

Sempre ai Lavoratori che, nell'anno di riferimento, non abbiano effettuato più di n. 3 (tre) giornate di assenza per malattia indipendentemente dal motivo che le abbia determinate, l'Azienda riconoscerà un "Premio Presenza Extra" ("PPE") pari a complessivi € 300,00 (€ trecento/00) lordi nel caso in cui il risultato di EBITDA raggiunto dall'Azienda per l'anno di riferimento sia maggiore almeno per € 1mio rispetto all'obiettivo TARGET di EBITDA previsto.

NOTA A VERBALE

Le assenze ingiustificate non si contano come le assenze per malattia ed incidono sempre e ad ogni effetto sulla maturazione della Quota Premio locale del PdR Variabile.

NOTA A VERBALE

Le assenze dal lavoro per malattia che, oltre il 3° evento, precedono o seguono periodi di riposo, ferie e festività, non sono computate nell'ambito ed ai fini della Soglia di Garanzia.

A tal fine, si considera come "evento" - non lavorato - un periodo continuativo di assenze per malattia, documentato da uno o più certificati medici.

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 Premio Locale del PdR Variabile, saranno escluse le giornate e/o i periodi di assenza dal lavoro dovuti a: ferie, R.O.L., permessi "ex festività", infortunio sul lavoro, maternità anticipata ed obbligatoria, permessi per donatori sangue e midollo, congedo matrimoniale, permessi retribuiti ex L. n. 104/92, malattie con ricovero ospedaliero e relativo periodo di convalescenza certificato, periodi di convalescenza certificati in conseguenza di ricoveri in regime di "day hospital", malattie oncologiche certificate, permessi sindacali assemblee sindacali retribuite a norma di legge e di contratto, permessi per lutto ex L. n. 53/00, visite per malattie croniche certificate, congedi parentali, assenze per malattie croniche certificate ai sensi di legge (DM n. 329 del 28/5/99, come modificato dal DM n. 296 del 21/5/01 e dal DM n. 279 del 18/5/01 e ss.mm.ii).

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 Premio Locale del PdR Variabile sarà riconosciuta solo sulla base delle effettive giornate presenza al lavoro su base annua (1° Gennaio - 31 Dicembre); (ii) la Quota Premio 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).

2.6.7 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.

2.6.8 Pagamento del PdR Variabile - ANTICIPI E CONGUAGLI

Sulla base dei criteri di maturazione e di riconoscimento previsti dalla presente 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 sia la QUOTA PREMIO LOCALE sia la QUOTA PREMIO GENERALE:

- a) in conto anticipo e per quote mensili di pari importo, nella misura massima del 65% 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.

RECUPERI E CONGUAGLI

Le erogazioni mensili relative alla QUOTA PREMIO LOCALE ed alla QUOTA PREMIO GENERALE saranno interessate a recuperi e conguagli tenuto conto dell'effettivo raggiungimento, anno per anno, degli obiettivi previsti.

Ne consegue che eventuali maggiori importi erogati in corso d'anno (in conto anticipo) saranno conguagliati e saldati mediante utilizzo dei pagamenti in conto anticipo per quote mensili del PdR Variabile previsti per l'anno successivo a quello di riferimento sulla base dei criteri e delle modalità previsti dalle Parti.

Allo stesso modo, saranno oggetto di conguaglio mediante utilizzo dei pagamenti in conto anticipo per quote mensili del PdR Variabile previsti per l'anno successivo a quello di riferimento eventuali maggiori importi erogati ma non dovuti per l'applicazione ai singoli Lavoratori interessati dell'Indice di Ricalcolo per le giornate di presenza/assenza sulla base di quanto previsto dalla presente intesa. Resta inteso, infine, 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.

2.6.9 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 confermate a livello di stabilimento/aziendale le Commissioni Tecniche Paritetiche, già costituite in applicazione del Precedente Accordo Integrativo.

Le Commissioni, che continueranno a riunirsi 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

M.P.



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 delle diverse quote del PdR Variabile a decorrere dal quarto mese (successivo ai tre negativi nel semestre) o dal settimo mese (successivo ai sei negativi nell'anno).

TRATTAMENTI DI WELFARE

Le Parti si danno atto dell'opportunità e della 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.

M.P.

2.7 PREVIDENZA COMPLEMENTARE ARCO

Dal trimestre successivo a quello della sottoscrizione della presente intesa, 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.

NOTA A VERBALE

Considerata la rilevanza della materia previdenziale sia per i Lavoratori che per l'Azienda, anche in ragione del quadro normativo e contrattuale in continua evoluzione, le Parti si danno atto dell'opportunità di avviare, entro il primo trimestre del 2019, un tavolo di confronto diretto: (i) sia all'esame di eventuali specifiche "esigenze" e/o problematiche di natura previdenziale che possano interessare tanto i Lavoratori quanto l'Azienda; (ii) sia all'eventuale definizione e messa a punto di soluzioni e/o misure *ad hoc* di interesse per Lavoratrici/Lavoratori e/o per l'Azienda (sul piano individuale e/o collettivo, anche per specifiche fasce/gruppi di Lavoratrici/Lavoratori).

2.8 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti, nell'ambito del nuovo sistema di Welfare Aziendale, prevedono di rafforzare le coperture della sanità integrativa aziendale nei termini che seguono.

A partire dal mese di (ottobre 2018/aprile 2019), al fine di potenziare le coperture della sanità integrativa, sarà attivato, per tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori dipendenti della BU Legno, il Pacchetto "Integrativa.1" fornito da Fondo Altea (con copertura dal mese di gennaio/luglio 2019) e collegato alla Contrattazione di Secondo Livello, attraverso un versamento di € 9,00 (€ nove/00) mensili per ogni addetto.

Per i Lavoratori/Lavoratrici già iscritti (o che si iscriveranno) al Fondo Altea attraverso il contributo di € 15,00 (€ quindici/00) mensili previsto dal CCNL, continuerà ad applicarsi, in aggiunta a quanto previsto dal Pacchetto "Integrativa.1", quanto previsto dal "Piano PLUS".

NOTA A VERBALE

Anche in tale ambito, considerata la rilevanza dell'assistenza sanitaria sia per i Lavoratori che per l'Azienda, anche in ragione del quadro normativo e contrattuale in continua evoluzione, le Parti si danno atto dell'opportunità di avviare, al pari della materia previdenziale, entro la fine del corrente anno, un tavolo di confronto diretto: (i) sia all'esame di eventuali specifiche "esigenze" e/o problematiche legate all'assistenza sanitaria che possano interessare tanto i Lavoratori quanto l'Azienda; (ii) sia all'eventuale definizione e messa a punto di soluzioni e/o misure *ad hoc* di interesse per Lavoratrici/Lavoratori e/o per l'Azienda.

NOTA A VERBALE

L'Azienda si dichiara disponibile ad approfondire le tematiche correlate al Welfare Aziendale legato alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa, rendendosi disponibile al confronto inerente l'introduzione e l'implementazione di un sistema di Welfare Aziendale di Gruppo.

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

Le Parti prevedono espressamente, ai sensi delle novità ed opportunità fiscali date dalla normativa di riferimento, la possibilità per i Lavoratori interessati di optare per la fruizione di beni e servizi (di seguito "Benefit base") erogati in tutto o in parte in sostituzione degli importi erogati a titolo di PdR Variabile, nel rispetto e nei limiti previsti dalla normativa di riferimento.

Nello specifico, si prevede la possibilità, su base volontaria, per i dipendenti che percepiscono il PdR Variabile di convertire (in tutto o in parte) il valore degli importi del PdR in servizi welfare nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa di riferimento in materia ("Opzione Welfare").

Al fine di permettere ai Lavoratori/Lavoratrici interessati di esercitare le opzioni di scelta di cui al precedente punto, l'Azienda si impegna a individuare, con approfondite valutazioni da effettuarsi su un minimo di (tre) offerte raccolte da società operanti sul mercato, la piattaforma più adeguata per fruire delle opzioni in esame e dei servizi di welfare disponibili.

Delle piattaforme individuate verrà data apposita informativa in via presentiva alle OO.SS. (apposita commissione paritetica oppure attraverso una delegazione ristretta del coordinamento).

Della scelta della piattaforma effettuata dall'Azienda sarà poi data apposita comunicazione ai Lavoratori/Lavoratrici.

I Lavoratori interessati che intendano avvalersi dell'Opzione welfare, entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione descritta al punto che precede, dovranno comunicare al Gruppo la scelta effettuata ed i servizi welfare che desiderano utilizzare.

Le Parti prevedono, inoltre, la possibilità, su base volontaria, per i dipendenti che percepiscono il PdR Variabile di convertire (in tutto o in parte) il valore degli importi del PdR Variabile in: (i) contribuzione individuale nella propria posizione contributiva al Fondo di Previdenza complementare; (ii) in voucher che diano diritto al dipendente di poter fruire di ulteriori beni, prestazioni d'opera e/o servizi (di seguito "Benefit plus") (ad esempio in campo di educazione ed istruzione, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, prestazioni mediche, ecc.); (iii) oppure, in alternativa, ad un voucher cumulativo che può rappresentare una pluralità di beni, determinabile anche attraverso il rinvio – ad esempio – ad una elencazione contenuta in una

MP

Handwritten signature and initials on the right side of the page.

Q

piattaforma elettronica (e che il dipendente potrà combinare a sua scelta nel c.d. "carrello della spesa"), nel rispetto e nei limiti previsti dalla normativa di riferimento.

Sul punto, le Parti si danno atto che per l'implementazione di tale secondo canale si incontreranno per una eventuale seconda fase di confronto.

* * *

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° co., C.C., 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

Le Parti affermano 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.

Di Federico

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 tempo per tempo vigenti.

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

MP

Q

3.4 "INSCINDIBILITÀ 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, fatto salvo il Primo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, 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° Gennaio 2019 sino al 31° Dicembre 2021.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

B

L'approvazione da parte dei Lavoratori della presente intesa (percorso democratico) previsto dal Protocollo verrà 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. almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza (30/9/2021 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 2021.

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.

M.P.

Handwritten signature

Handwritten signature

3.6 PDR VARIABILE per ESERCIZIO 2018

Considerata l'intervenuta scadenza alla data del 31/12/17 del Primo Accordo della BU Legno nonché il protrarsi del confronto e delle negoziazioni per un suo eventuale rinnovo oltre i termini inizialmente previsti da tale intesa, le Parti, anche in ragione di quanto previsto nei Verbali di Incontro rispettivamente del 25/6/18 e del 27/7/18, concordano che il Primo Accordo della BU Legno, in deroga a quanto in esso previsto, trova applicazione ancora per tutto il 2018 sino al 31/12/18, sulla base di quanto previsto dalla presente intesa.

3.7 ALLEGATI

Tutti gli allegati (A), (B) e (C) costituiscono parte integrante della presente intesa.

Roma, 20 dicembre 2018

Letto, confermato e sottoscritto

Handwritten signature

Handwritten signature

Per il Gruppo Industriale Mauro Savio

Sig. Nicola Negri

Sig. Alessandro Ciaramelli

Per le OO.SS. Nazionali

FENEAL-UIL

Sig. Fabrizio Pascucci

FILCA-CISL

Sig. Luciano Bettin

FILLEA-CGIL

Sig. Gianni Fiorucci

Per le Rsu della BU Legno del Gruppo

Il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo

Sig. PAOLO ROSSI

Sig. ARMANDO BOSCHI

Sig. SALENZI GIUSEPPE

Sig. DEJONZARATTA

Sig. VINCENZO PAVOLINI

Sig. DI GIROLAMO SALVATORE

Sig. PRIMO MARCO

Sig. _____

Sig. _____

Sig. _____

Sig. _____

Nicola Negri

Alessandro Ciaramelli

Fabrizio Pascucci

Luciano Bettin

Gianni Fiorucci

Paolo Rossi

Armando Boschi

Salenzi Giuseppe

Dejonzaratta

Vincenzo Pavolini

Di Girolamo Salvatore

Primo Marco

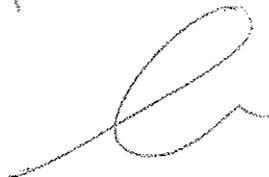
Allegati c.s.:

- Allegato (A) - Nuovo mansionario BU Legno Gruppo Saviola;
- Allegato (B) - Indennità specifiche BU Legno;
- Allegato (C) - PdR Variabile di riferimento per FaP.



M.P.

di Roberto //



GRUPPO MAURO SAVIOLA

MANSIONE	LIVELLO SPETTANTE	LIVELLO RETR.SPETTANTE
RESPONSABILE MANUTENZIONE MECCANICA	AC4	8
RESPONSABILE MANUTENZIONE ELETTRICA	AC4	8
RESPONSABILE CALDAIA	AC3	7
CAPOTURNO GREZZO IMPIEGATI	AC3	7
CAPOTURNO RADICOFANI IMPIEGATI	AC3	7
VICE CAPO REPARTO IMPREGNAZIONE	AC3	7
VICE CAPO REPARTO LAMINATO	AC3	7
RESPONSABILE MAG. PROD.FINITO	AC3	7
RESPONSABILE PROD. E MAG. PROD.FINITO	AC3	7
VICE CAPO REPARTO NOBILITAZIONE	AC3	7
VICE CAPO REPARTO GREZZO	AC3	7
CAPO TURNO IMPREGNAZIONE	AC2	7
CAPO TURNO LAMINATO	AC2	7
VICE RESPONSABILE ELETTRICO	AC2	7
VICE RESPONSABILE MECCANICO	AC2	7
ASPP E CONCENTRAZIONE	AC2	7
ELETTRICISTA REPERIBILE	AS3	6
ELETTRICISTA TURNO	AS3	6
MECCANICO	AS3	6
MECCANICO MEZZI	AS3	6
PRESSISTA NOBILITAZIONE	AS3	6
VICE CAPO REPARTO MAGAZZINO	AC1	5
RESPONSABILE SEZIONATRICE	AC1	5
CALDAISTA	AS2	5
OPERATORE CENTRALE TERMICA NO PATENTE	AS2	5
CAPO PIAZZALE	AS2	5
ADDETTO PRESSA CONTIROLL	AS2	5
ADDETTO PRESSA DIEFFENBACHER	AS2	5
ESSICCATOISTA	AS2	5
MAGAZZINO RICAMBI ELETTRICA	AS2	5
MAGAZZINO RICAMBI MECCANICA	AS2	5
RESPONSABILE STAMPA DIGITALE	AS2	5
ADDETTO AMMINISTRAZIONE	AS2	5
ADD. CENTR. TERMICA NO PATEN. E TANNINO	AS2	5
ADDETTO ATOMIZZAZIONE TANNINO	AS1	4
ADDETTO CONCENTRAZIONE TANNINO	AS1	4
ADDETTO ESTRAZIONE TANNINO	AS1	4
CIPPATORISTA	AS1	4
ESSICCATOISTA AIUTO	AS1	4
LABORATORIO GREZZO	AS1	4
OPERATORE VERDE	AS1	4
PALISTA PIAZZALE	AS1	4
PALISTA REPARTO	AS1	4

M.P.

P. Savio
 P. Savio
 P. Savio

LAVAGGIO LEGNAME	AS1	4
ADDETTO LEVIGA CONTIROLL	AS1	4
ADDETTO LEVIGA DIEFFENBACHER	AS1	4
LABORATORIO IMPREGNAZIONE	AS1	4
MACCHINISTA IMPREGNAZIONE	AS1	4
MAGAZZINIERE IMPREGNAZIONE	AS1	4
PROGRAMMAZIONE	AS1	4
LABORATORIO LAMINATO	AS1	4
MAGAZZINIERE LAMINATO	AS1	4
SCELTA LAMINATO	AS1	4
OPERATORE SEZIONATRICE	AS1	4
OPERATORE STAMPA	AS1	4
VICE CAPO PIAZZALE	AS1	4
AFFILATURA COLTELLI	AE3	3
CARRELLISTA GREZZO	AE3	3
RICEVIMENTO LEGNA	AE3	3
BOBINISTA-RESINISTA	AE3	3
CARICO E SCARICO LAMINATO	AE3	3
CARRELLISTA	AE3	3
MAGAZZINO RICAMBI ASSISTENTE	AE3	3
CARRELLISTA NOBILITAZIONE	AE3	3
CERNITORE/SCELTA	AE3	3
LABORATORIO CAMPIONI	AE3	3
PREPARAZIONE CARTE	AE3	3
CARRELLISTA SEZIONATRICE	AE3	3
OPERATORE STAMPA DIGITALE	AE3	3
OPERATORE ESTERNO CALDAIA	AE3	3
UMIDITA' LEGNAME	AE2	2
BANCALISTA IMPREGNAZIONE	AE2	2
AIUTO REPARTO	AE2	2
ADDETTO PULIZIA	AE2	2
SERVIZI GENERALI	AE2	2
ADDETTO PESA	AE2	2

M.P.

COMPOSAD

MANSIONE	LIVELLO SPETTANTE	LIVELLO RETR.SPETTANTE
CAPO REPARTO DIREZIONALE	AD1	10
CAPO REPARTO 10-30 OP	AC2	7
IMPIEGATO TECNICO	AC2	7
ADDETTO PLURIFUNZIONALE	AS3	6
MANUTENTORE ELETTRICO	AS3	6
MANUTENTORE MECCANICO	AS3	6
MAGAZZINO RICEVIMENTO/SPEDIZIONI	AS2	5
CAPO TURNO IN FORMAZIONE	AS2	5
CAPO TURNO	AC1	5
CAPO REPARTO < 10 OP	AC1	5
ADDETTO FORATRICE	AS1	4
ADDETTO SQUADRABORDA	AS1	4
ADDETTO MAGAZZINIERE	AS1	4
CARRELLISTA RICEVIMENTO PT	AS1	4
ADDETTO SEZIONATRICE	AS1	4
ADDETTO SEZIONATURA	AS1	4
ADDETTO SPLITTER	AS1	4
ADDETTO CONTROLLO QUALITÀ	AE3	3
CARRELLISTA GENERICO	AE3	3
CARRELLISTA SEZIONATRICE	AE3	3
ADDETTO GENERICO	AE2	2
ADDETTO GUARDINERIA	AE2	2

M.P.



SITAPAN

MANSIONE	LIVELLO SPETTANTE	LIVELLO RETR.SPETTANTE
RESPONSABILE PRODUZIONE GENERALE	AC2	7
RESPONSABILE TURNO PRODUZIONE	AC1	5
RESPONSABILE MANUTENZIONE ELETTRONICO	AC1	5
RESPONSABILE LINEA CALANDRA NOBILITAZ.	AC1	5
RESPONSABILE REPARTO SEZION. E IMBALLO	AC1	5
RESPONSABILE PROD. GEN. MONTELABBATE	AC1	5
ADDETTO SQUADRA/BORDA IMA 1 - IMA 2	AS2	5
RESPONSABILE SPEDIZIONI LOGISTICA	AS2	5
ADDETTO MANUTENZIONE / MECCANICO	AS3	6
CONDUTTORE LINEA CALANDRA NOBILIT.	AS2	5
ADDETTO SEZIONATRICE SCHELLING	AS1	4
ADDETTO SQUADRA/BORDA NOVIMAT	AS1	4
ADDETTO FORATRICI MORBIDELLI/BS/MAW	AS1	4
ADDETTO LINEA IMBALLO MEGA	AS1	4
RESPONSABILE MAGA. E RICEVIM. PANNELLI	AS1	4
RESPONSABILE MAGA. E RICEVIM. BORDI	AS1	4
CONDUTTORE SEZIONATRICE GIBEN	AS1	4
RESPONSABILE MAGAZZINO SCARICO MERCI	AS1	4
VICE RESPONSABILE SPEDIZIONI LOGISTICA	AS1	4
CONDUTTORE SEZIONATRICE TM TECNOMAC	AS1	4
ADDETTO IN FORM. SQUADRA/BORDA IMA 1-2	AS1	4
ADDETTO IN FORM. FORATRI. MORB./BS/MAW	AE3	3
CAMBIO BOBINE LINEA CALANDRA NOBILITA.	AE3	3
CONDUTTORE GABBIANI LINEA CALANDRA NOB.	AE3	3
CARICO LINEA CALANDRA NOBILITAZIONE	AE3	3
SCARICO LIN.CALAN.NOB.-CARICO SEZ.GIBEN	AE3	3
CONDUTTORE SCARICO SEZIONATRICE GIBEN	AS1	4
SCAR. MERCI E LIN.CALAN -CAR. SEZ.GIBEN	AE3	3
CONDUTTORE SCARICO SEZION. TM TECNOMAC	AS1	4
ADDETTO IN FORM. SEZION. SCHELLING	AE2	2
ADDETTO IN FORM. SQUADRA/BORDA NOVIMAT	AE2	2
ADDETTO IN FORM. LINEA IMBALLO MEGA	AE2	2
ADDETTO FOLDING	AE2	2
ADDETTO SCANTONATRICE	AE3	3
ADDETTO FORATURA SCHIENE	AE3	3
ADDETTO RISEZION.-SCANTONAT.-FORATURA.	AE2	2
ADDETTO FORATRICE MANUALE OMAL	AE2	2
ADDETTO PREIMBALLO - SBANCALAMENTO	AE2	2
ADDETTO IN FORM. SEZIONATRICE GIBEN	AE2	2
ADDETTO BORDATRICE MONOSPALLA BIESSE	AE1	1
ADDETTO RISEZIONATURA	AE1	1
ADDETTO IMBALLO MANUALE	AE1	1

8.9.2014

M.P.

4.11.14

[Signature]

INDENNITA' SPECIFICHE DI
RUOLO

ALLEGATO B

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 + da SABATO
12.00 a LUNEDI' 08.00: maggiorazione 80% retribuzione
oraria 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

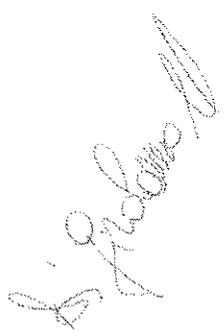
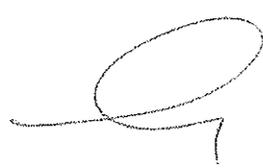
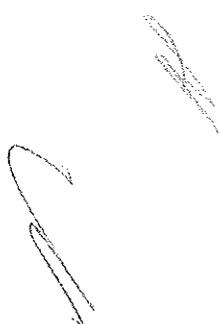
Caldaia

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

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.



M.P.

ALLEGATO (C)

Stabilimento	Categorie	premio old	premio new	delta €	delta %
viadana	impiegati	3.700,00 €	3.750,00 €	50,00 €	1,35%
viadana	giornalieri	3.700,00 €	3.800,00 €	100,00 €	2,70%
viadana	continuato	3.700,00 €	3.800,00 €	100,00 €	2,70%
viadana	3T	3.856,00 €	3.980,00 €	124,00 €	3,22%
viadana	4T	8.450,00 €	8.576,00 €	126,00 €	1,49%
Sustinente	impiegati	6.300,00 €	6.350,00 €	50,00 €	0,79%
Sustinente	giornalieri	6.200,00 €	6.310,00 €	110,00 €	1,77%
Sustinente	4T	6.950,00 €	7.040,00 €	90,00 €	1,29%
Radicofani	impiegati	2.190,00 €	2.240,00 €	50,00 €	2,28%
Radicofani	giornalieri	2.154,00 €	2.270,00 €	116,00 €	5,39%
Radicofani	4T	2.800,00 €	2.920,00 €	120,00 €	4,29%
Mortara	impiegati	2.131,00 €	2.181,00 €	50,00 €	2,35%
Mortara	giornalieri	2.041,00 €	2.160,00 €	119,00 €	5,83%
Mortara	continuato	2.207,00 €	2.320,00 €	113,00 €	5,12%
Mortara	3T	2.313,00 €	2.410,00 €	97,00 €	4,19%
Mortara	4T	2.641,00 €	2.775,00 €	134,00 €	5,07%
Composad	impiegati	2.255,00 €	2.305,00 €	50,00 €	2,22%
Composad	continuato	2.500,00 €	2.620,00 €	120,00 €	4,80%
Composad	3T	2.500,00 €	2.650,00 €	150,00 €	6,00%
Composad	4T	2.500,00 €	2.620,00 €	120,00 €	4,80%
Composad	imp prod	2.500,00 €	2.650,00 €	150,00 €	6,00%
Sitapan	impiegati	600,00 €	650,00 €	50,00 €	8,33%
Sitapan	operai	600,00 €	800,00 €	200,00 €	33,33%

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

M.P.