

VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 settembre 2024, in Perugia, presso la sede di Confindustria Umbria

tra

Mignini & Petrini S.p.A., rappresentata da Andrea Bonucci, assistita dall'avvocato Federica Aquilani e da Confindustria Umbria, nelle persone di Domenico Taschini e Francesco Bellini,

e

FLAI-CGIL Nazionale, rappresentata da Marco Gentile,

UILA-UIL Nazionale, rappresentata da Alice Mocci e Andrea Lardori,

FLAI-CGIL Territoriale, rappresentata da Silvia Pansolini,

UILA-UIL Territoriale, rappresentata da Mirko Ghiandoni e Fabio Formisano,

unitamente alle RSU dei siti di Petrignano d'Assisi (PG) e Caivano (NA), rappresentate da Giuliano Grigioni, Alessandro Fioretti, Riccardo Rossetti e Gianluca Papaccio,

premesse che:

il previgente Accordo Integrativo 2018-2021, e successive proroghe, è scaduto definitivamente in data 31/12/2023.

Le Parti convengono, pertanto, di aggiornare i contenuti del precedente accordo, adeguandoli all'attuale contesto e, al contempo, di implementare quanto già condiviso nonché di consolidare le relazioni sindacali in una prospettiva di crescita costruttiva.

Il rinnovo dell'Accordo Integrativo si inserisce in un contesto complesso in quanto condizionato da una forte dinamica del mercato, caratterizzato da eventi eccezionali, dalla pandemia alla guerra - che ha coinvolto il principale Paese esportatore di colture- e dalla situazione critica internazionale che ne è scaturita, eventi che hanno sconvolto gli equilibri geopolitici, con pesanti condizionamenti dei mercati, con una speculazione generale incontrollata e ricadute negative sulle vendite, sbilanciando -come mai in precedenza- le abitudini e le capacità di acquisto.

Le inevitabili conseguenze di fenomeni di tale eccezionale portata si sono riversate, pesantemente, non solo sulla filiera agroalimentare, ma su tutti i mercati e sull'intero mondo del business, della concorrenza e del lavoro.

Da una parte, con riferimento allo specifico settore merceologico, ne è conseguita dapprima una crescita della domanda di mangimi, dall'altra, a livello generale, ne è scaturito un rilevante aumento del prezzo degli approvvigionamenti delle materie prime, dei costi della logistica e dell'energia, nonché forti fenomeni inflazionistici, che hanno comportato inevitabili ricadute negative sul potere di acquisto.

Con l'obiettivo di ridurre i costi energetici, l'Azienda ha, pertanto, realizzato, e realizzerà, importanti investimenti aventi ad oggetto impianti fotovoltaici di produzione di energia pulita da fonti rinnovabili, in grado di ridurre notevolmente l'impatto ambientale, in un'ottica di sempre crescente sostenibilità ecologica.

In questo scenario, complesso ed incerto, l'Azienda ha dovuto progressivamente ricalibrare le misure intraprese, coerentemente con le proprie strategie di sviluppo, difendendo le quote di mercato e i volumi, e mantenendo, allo stesso tempo, il posizionamento raggiunto.

Sono state quindi portate avanti anche campagne di marketing e commerciali e piani di comunicazione che, oltre ad avere finalità di promozione e di migliorare il posizionamento sul mercato, hanno anche valorizzato i forti elementi identitari che caratterizzano e differenziano M&P in termini di storia, tradizione legata al territorio, affidabilità e qualità.

In tale contesto si è altresì inserito il rinnovo del CCNL per l'industria alimentare che, a decorrere dal 1° marzo 2024 e con effetto retroattivo, è stato siglato anche da parte dell'associazione di settore cui la Mignini&Petrini aderisce.

Nel corso dell'ultimo biennio, inoltre, l'Azienda ha affrontato importanti cambiamenti che ne hanno modificato la struttura, l'organizzazione e le caratteristiche.

to

AS

AR

1

M. F.

elli

Ad oggi sono stati registrati, a livello generale, segnali di ripresa delle produzioni, anche in ragione di una diminuzione del costo delle materie prime e dell'energia (che restano, comunque, ben più alti rispetto al periodo di riferimento precedente), e una discesa dell'inflazione che fa sperare, per l'intero comparto, in risultati sfidanti in termini di efficienza, sostenibilità ambientale e circolarità economica.

Stante tutto quanto sopra considerato e premesso, assumono particolare importanza -dopo l'avvio nei mesi scorsi della trattativa partendo dalla piattaforma presentata dalle OO.SS.- i contenuti che le Parti hanno convenuto per il rinnovo dell'Accordo 2024-2025 nei termini che seguono.

1. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che l'evoluzione delle relazioni sindacali, orientata ad un paradigma costruttivo e partecipativo, sia strategica per rafforzare la coesione tra i lavoratori e l'Azienda e creare le condizioni necessarie per una crescita sostenibile, sviluppando la competitività aziendale e sostenendo l'occupazione e il benessere dei lavoratori.

Alla luce del contesto analizzato in premessa e dei cambiamenti intervenuti, negli ultimi anni, nella configurazione aziendale, l'Azienda ha preliminarmente valutato l'eventuale opportunità di un diverso e alternativo modello di relazioni sindacali, in luogo dell'attuale, che -articolandosi per singolo sito- possa essere maggiormente rispondente al mutato assetto della struttura produttiva e organizzativa di M&P e delle esigenze dei lavoratori.

Tuttavia, le Parti, dopo ampio e approfondito confronto, convengono di rinviare la discussione di cui sopra alla scadenza del biennio e si conferma, per il periodo 2024-2025, l'attuale sistema.

Le Parti confermano, pertanto, il Coordinamento delle RSU FLAI e UILA costituite nei due siti dell'Azienda, di cui sono anche parte i Segretari nazionali e territoriali di FLAI e UILA.

Si conferma che le ore di assenza dal lavoro dei dipendenti per la partecipazione al Coordinamento saranno a carico dell'Azienda e qualificate come permessi sindacali retribuiti aggiuntivamente a quelli già previsti per legge e contratto collettivo.

I dipendenti partecipanti alle riunioni del Coordinamento potranno chiedere il rimborso delle spese di trasferta secondo le previsioni di legge e con le modalità e nei limiti previsti dall'Azienda.

Saranno oggetto di confronto con il Coordinamento le seguenti tematiche:

- politiche industriali;
- allocazioni produttive;
- politiche attive del lavoro, progetti di formazione e sviluppo delle professionalità;
- eventuali innovazioni tecnologiche e di prodotto;
- sistemi incentivanti e parametri utili alla determinazione del Premio per obiettivi;
- linee guida sui sistemi di orario e sull'organizzazione del lavoro;
- linee guida ed interventi per la sicurezza e la tutela dell'ambiente di lavoro.

A livello di ciascun sito produttivo, Azienda e RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali, eserciteranno il confronto e la contrattazione sui temi specificamente demandati a tale livello dal CCNL e dal presente accordo.

In particolare, il confronto potrà avvenire su:

- quantità e qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, nonché sui percorsi di sviluppo e stabilizzazione della occupazione;
- calendario annuo ed attuazione dei sistemi di orario ed organizzazione del lavoro;
- piani di formazione e sviluppo professionale;
- inquadramenti professionali e loro dinamiche;
- sicurezza dell'ambiente di lavoro, salute e prevenzione, sicurezza dei prodotti;
- definizione degli obiettivi di sito e gestione del premio per obiettivi definito a livello di coordinamento;



- appalti e terziarizzazione.

Ogni anno, dopo l'approvazione del bilancio, M&P ed il Coordinamento effettueranno l'incontro informativo previsto dal CCNL con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- andamento dell'anno precedente;
- previsioni per l'anno in corso, investimenti e eventuali innovazioni, nonché eventuali risvolti occupazionali;
- misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale;
- il numero dei contratti part-time, a termine e in somministrazione;
- gli interventi formativi svolti e i risultati raggiunti;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative UE e nazionali in tema di parità uomo-donna ed in particolare con il D.Lgs. n. 198 del 2006 e ss.mm.ii.
- valutazione del sistema di relazioni sindacali.

L'azienda provvederà all'invio del contratto di secondo livello all'EBS.

I dati e le informazioni di cui all'incontro informativo verranno anticipati almeno 5 giorni prima alle OO.SS. per consentirne una preventiva valutazione dei contenuti.

Resta inteso che su tali documenti, dati e/o informazioni tutte, si intende costituito un obbligo di riservatezza per tutti i partecipanti agli incontri di Coordinamento.

2. PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

Nell'ambito della elaborazione del calendario annuo di lavoro, l'Azienda esaminerà i piani di fruizione collettiva delle ferie, ROL ed ex festività, al fine di assicurare la migliore efficienza degli assetti produttivi e organizzativi e la più razionale utilizzazione degli stessi, con l'intento di contenere il ricorso alle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro anche al fine di agevolare ferie e ROL. Oltre alle casistiche previste ai commi 3 e 4 dell'art. 31 del CCNL, le Parti concordano fin da ora che, nel rispetto della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, laddove si dovessero verificare esigenze di intensificazione dell'attività produttiva e di maggiore utilizzo degli impianti, a livello di sito, Azienda e RSU, assistite dalle Organizzazioni Territoriali, procederanno ad un esame congiunto al fine di concordare, come peraltro previsto al comma 5 dell'art. 31 del CCNL e come già avvenuto in passato, soluzioni organizzative coerenti e rispondenti alle necessità produttive e commerciali.

Data la rilevante incidenza di lavoratori che fruisce dei permessi per assistenza ai disabili ex art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992, al fine di contemperare la necessità di un'efficiente gestione organizzativo/produttiva dell'azienda, imprescindibile ai fini della sua competitività sul mercato, con il diritto all'assistenza ai disabili, le Parti si impegnano a sostenere una adeguata e costante opera di sensibilizzazione tra i lavoratori, per raggiungere una gestione responsabile e programmata dei permessi, ove possibile.

3. PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE

Le Parti concordano sulla necessità di riconoscere e valorizzare le risorse umane quale fattore decisivo per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza delle diverse attività aziendali.

Partendo dal presupposto della centralità e del ruolo strategico che gioca la formazione, quale fattore di sviluppo in grado di accrescere le competenze personali e professionali, si conviene l'opportunità di elaborare progetti mirati di formazione che tengano conto delle esigenze aziendali, ma anche delle indicazioni e valutazioni da parte delle RSU e del Coordinamento.

In sede locale, poi, Azienda e RSU valuteranno se e quali specifiche iniziative adottare per consentire un apprendimento continuo ed un costante aggiornamento, attraverso gli strumenti disponibili, di carattere comunitario, nazionale o regionale.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled mark, and several other signatures on the right.]

L'Azienda tramite la Academy Mignini&Petrini -scuola di formazione altamente specializzata in materia di sostenibilità ambientale, sostenibilità delle filiere, sostenibilità economica, sostenibilità informatica e digitale, e benessere animale- ha erogato e continuerà ad erogare formazione professionalizzante anche al proprio personale dipendente per il biennio 2024/2025 attraverso circa 20 sessioni formative complessive, in parte già fruite e in parte già calendarizzate, il cui programma potrà essere oggetto di revisione a fronte di valutazioni condivise tra Azienda e RSU.

L'Azienda erogherà, inoltre, anche formazione al personale di stabilimento in tema di D.Lgs n. 231/01, avendo già erogato la medesima formazione al personale impiegatizio degli uffici.

Nell'eventualità in cui innovazione/formazione portino a generare nuove posizioni di lavoro/competenze, Azienda e RSU si incontreranno per valutare eventuali percorsi di sviluppo professionale per i lavoratori.

Tenuto conto delle sempre crescenti necessità di risposte flessibili alle esigenze produttive ed organizzative, i lavoratori si renderanno disponibili alle esigenze di prestazione della propria attività in termini di polifunzionalità e polivalenza.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad analizzare congiuntamente i fabbisogni formativi e i programmi di formazione, procedendo anche a valutare e verificare gli esiti dei programmi realizzati e le eventuali esigenze formative emergenti che verranno definiti nei programmi successivi.

4. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

La sicurezza sul lavoro, la tutela della salute dei lavoratori e la predisposizione di strutture e ambienti di lavoro idonei e rispondenti alle esigenze di cui alla vigente normativa in materia, sono temi che rivestono importanza primaria che verranno portati avanti con diffusa informazione volta a sensibilizzare e formare il personale in attuazione a tutto quanto disposto dal TU n. 81/2008.

L'Azienda, in condivisione con RSU e RLS, continuerà a implementare le attività informative e formative in coerenza con l'obiettivo condiviso e rinnovato di "Zero Infortuni".

Annualmente, l'Azienda promuoverà un incontro con le RSU, le RLS aziendali e i RSPP di quelle delle aziende operanti in via continuativa all'interno dei siti produttivi, al fine di monitorare l'attuazione delle normative in materia di sicurezza e rilevare le eventuali necessità di miglioramento, di condivisione dei risultati, delle analisi e delle buone prassi nonché definire attività informative, formative e la loro successiva applicazione.

Le Parti convengono che:

- si manterrà l'attuale sistema di monitoraggio delle malattie professionali, anche al fine del relativo confronto con il RLS;
- si incrementerà il coinvolgimento dei RLS al fine della valutazione dei rischi;
- si calendarizzeranno dei momenti di monitoraggio e analisi della sicurezza e salute nei luoghi e negli spazi di lavoro;
- in occasione della Giornata Mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro istituita dall'ILO (il 28 aprile), si realizzeranno iniziative per sensibilizzare e promuovere la diffusione della cultura della salute, della sicurezza e del benessere sul luogo di lavoro.

Infine, con lo scopo di raccogliere suggerimenti e segnalazioni attraverso il diretto coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, si continuerà a mettere a disposizione di tutto il personale dipendente il modulo per segnalazioni e suggerimenti introdotto con il Regolamento Aziendale.

In attuazione a quanto previsto dal disposto dell'art. 62 del CCNL di riferimento ai preposti sarà garantita copertura assicurativa, fatte salve le ipotesi di responsabilità per dolo e/o colpa grave.

5. CONTRASTO AL MOBBING E VIOLENZE DI GENERE

Rinnovando con fermezza la propria posizione contro ogni tipo di discriminazione, l'Azienda adotta ogni misura organizzativa idonea e necessaria a prevenire e contrastare comportamenti vessatori,

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

discriminatori e, in generale, lesivi della dignità della persona e quelli riconducibili alla fattispecie della molestia sessuale e della violenza di genere.

Il Regolamento Aziendale e il MOG 231 M&P tutelano il rispetto della dignità delle persone e dei dipendenti, stigmatizzando ogni comportamento teso a discriminare o ad offendere e prevedendo criteri di condotta e prescrizioni.

Inoltre, al fine di promuovere la cultura aziendale fondata sui principi di trasparenza, responsabilità e integrità, nonché rispetto delle diversità, M&P ha istituito un sistema che consente agevolmente a tutti i dipendenti, e a tutti coloro che hanno relazioni commerciali/professionali/collaborative con l'Azienda, di effettuare segnalazioni (anche in anonimato) di tutti quei comportamenti in violazione del Codice Etico, delle procedure interne e della normativa di riferimento.

Il sistema di Whistleblowing, inoltre, consente di inviare segnalazioni attraverso il canale <http://migniniepetrini.wallbreakers.it/>, in forma scritta o orale -attraverso una casella di registrazione vocale- oppure mediante l'utilizzo di un indirizzo mail dedicato.

Nell'eventualità in cui dovessero rilevarsi episodi di ogni genere di discriminazione, Azienda e RSU apriranno un tavolo di confronto volto a identificare le adeguate azioni correttive.

6. WELFARE

L'Azienda riconoscerà ad ogni lavoratore che avrà esteso l'assistenza sanitaria integrativa (FASA) a favore dei componenti il proprio nucleo familiare, nei limiti e con i requisiti e le caratteristiche previste dal Fondo, un contributo pari a 24 euro complessivi annui fino a 2 famigliari a carico e 36 euro complessivi annui oltre 2 famigliari a carico.

7. APPALTI

L'Azienda garantisce che gli appalti sono e saranno affidati ad operatori economici accuratamente selezionati secondo rigorose procedure interne e nel rispetto dei dettami di cui al Codice Etico e al MOG di cui si è dotata oltre che nel rispetto di tutte le previsioni normative e previste dal CCNL di settore applicato.

8. SISTEMA BANCA ORE SOLIDALE

In via sperimentale viene istituito e disciplinato l'istituto della Banca ore solidale come da "Allegato 1" al presente Accordo.

9. PREMIO DI RISULTATO

In attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL, per il biennio 2024/2025, per tutti i siti produttivi, sarà vigente un premio di risultato che sarà corrisposto con cadenza annuale. Il premio di risultato è correlato a tre indicatori concordati (Margine Operativo / Efficienza Produttiva / Prestazione Lavorativa), fra di essi alternativi. La strutturazione del premio avviene in funzione del grado di raggiungimento di alcuni obiettivi concordati.

Così come previsto dalla vigente normativa, ove almeno uno degli indicatori concordati, tra loro alternativi (Margine Operativo / Efficienza Produttiva / Prestazione Lavorativa), presenti un incremento rispetto alla media dei risultati degli esercizi del triennio precedente l'intero premio, quantificato sulla base degli obiettivi concordati, godrà dei benefici fiscali di cui alla legge 218/2015 e s.m.i.

Gli indicatori concordati, tra loro alternativi, sono:

- MARGINE OPERATIVO: per MARGINE OPERATIVO deve intendersi l'importo di cui allo schema del conto economico CEE (A-B);
- EFFICIENZA PRODUTTIVA: costituita dal rapporto tra volumi prodotti ed ore effettive lavorate dall'organico di produzione, considerando anche il personale addetto alla manutenzione ed intendendosi per ore effettive le ore contrattuali aumentate delle ore aggiuntive lavorate e

diminuite dall'eventuale CIG. L'EFFICIENZA PRODUTTIVA sarà monitorata per ogni sito produttivo con le rispettive RSU e confrontata con i risultati conseguiti negli anni precedenti, tenendo conto delle tecnologie, dell'organizzazione produttiva e del numero di addetti di ogni singolo sito;

c) **PRESTAZIONE LAVORATIVA:** corrispondente al rapporto tra ore teoricamente lavorabili dagli addetti nell'anno, depurate da ferie, permessi retribuiti previsti per legge e per contratto, festività e ROL, permessi sindacali, infortuni sul lavoro e patologie anche gravi necessitanti di ricovero ospedaliero e relativa convalescenza, maternità, permessi ex legge 104/92 e donazione sangue, ed ore effettivamente prestate al lavoro. Anche questo parametro verrà rilevato per ogni sito produttivo.

Il valore dell'erogazione aziendale a titolo di premio annuale sarà, invece, modulato subordinatamente al livello di raggiungimento di ciascun obiettivo (Minimo, Medio e Massimo) applicando i valori di seguito esposti.

1. Livello di raggiungimento del MARGINE OPERATIVO

I livelli di MARGINE OPERATIVO saranno stabiliti annualmente sulla base dei risultati conseguiti dall'Azienda negli anni precedenti e corrisponderanno ai seguenti valori del premio.

	LIVELLO OBIETTIVO	PREMIO ANNO 2024	PREMIO ANNO 2025
MARGINE OPERATIVO	MINIMO	€ 310,00	€ 320,00
	MEDIO	€ 465,00	€ 480,00
	MASSIMO	€ 620,00	€ 640,00

2. Livello di raggiungimento dell'EFFICIENZA PRODUTTIVA

Come anticipato, i livelli di EFFICIENZA PRODUTTIVA saranno stabiliti annualmente per ogni sito produttivo sulla base dei risultati conseguiti negli anni precedenti, tenendo conto delle tecnologie, dell'organizzazione produttiva e del numero di addetti di ogni singolo sito.

	LIVELLO OBIETTIVO	PREMIO ANNO 2024	PREMIO ANNO 2025
EFFICIENZA PRODUTTIVA	MINIMO	€ 271,25	€ 280,00
	MEDIO	€ 406,88	€ 420,00
	MASSIMO	€ 542,50	€ 560,00

3. Livello di raggiungimento della PRESTAZIONE LAVORATIVA

Anche per questo obiettivo, i livelli di PRESTAZIONE LAVORATIVA saranno definiti annualmente per ogni sito sulla base dei risultati conseguiti nel sito stesso negli anni precedenti.

	LIVELLO OBIETTIVO	PREMIO ANNO 2024	PREMIO ANNO 2025
PRESTAZIONE LAVORATIVA	MINIMO	€ 193,75	€ 200,00
	MEDIO	€ 290,63	€ 300,00
	MASSIMO	€ 387,50	€ 400,00

L'importo massimo globale del premio di risultato viene, dunque, fissato:

- in euro 1.550,00 lordi pro-capite per l'anno 2024;
- in euro 1.600,00 lordi pro-capite per l'anno 2025.

I suddetti importi lordi sono riferiti al conseguimento del livello "MASSIMO" di tutti gli obiettivi concordati di cui al presente articolo.

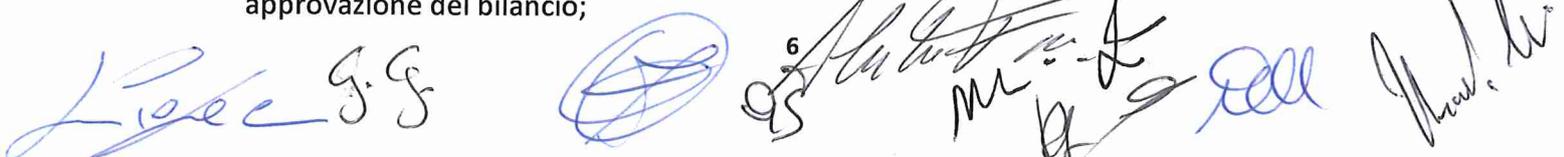
Le Parti convengono di incontrarsi nel mese di gennaio 2025 per confermare o rivedere la struttura del premio di risultato sopra esposto per l'anno 2025.

Verifica

A verifica e controllo dei meccanismi che articolano la determinazione dell'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, vengono previsti:

- MARGINE OPERATIVO

due momenti di verifica, la prima a ottobre dell'anno di riferimento e la seconda dopo la approvazione del bilancio;



- **EFFICIENZA PRODUTTIVA/PRESENZA LAVORATIVA**

quattro momenti di verifica, aprile/giugno/settembre/novembre.

Quanto sopra fermo restando la possibilità di ulteriori verifiche, su richiesta di una delle parti e laddove se ne ravvisi la necessità.

Sarà cura dell'Azienda seguire e raccogliere i dati nonché conservare la necessaria documentazione, garantendo la trasparenza delle procedure e la disponibilità delle informazioni raccolte alla consultazione da parte della RSU.

Corresponsione del premio

L'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, ove spettante a ciascun lavoratore, secondo le modalità sopra stabilite, sarà corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per l'azienda e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme di welfare aziendale.

I lavoratori potranno scegliere volontariamente se trasformare in tutto o in parte il premio di risultato in forme di welfare aziendale.

Non incidenza su altri istituti

Resta espressamente inteso che l'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, in considerazione della sua particolare natura, deve ritenersi a tutti gli effetti onnicomprensiva di ogni istituto contrattuale e di legge.

Pertanto tale erogazione non entrerà a far parte della base di calcolo del TFR e della stessa non si terrà conto, in quanto in essa ricompreso, ai fini del trattamento economico di ferie, festività, PAR, indennità di malattia e/o infortunio, maggiorazioni, mensilità aggiuntive, ecc..

Regime fiscale e contributivo

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, così come sopra definita, ha tutte le caratteristiche di incertezza della corresponsione e di variabilità dell'ammontare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del "sistema impresa" tali da consentire l'applicazione del particolare regime di esenzione/riduzione fiscale previsto dalle vigenti normative.

Così come previsto dalla Legge n. 208/2015, integrata dalla Legge n. 232/2016 e dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016, 5/E/2018 e 36/E/2020, le Parti si danno atto che le erogazioni definite con il presente Accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata. Ferme le modalità di determinazione del Premio di Risultato precedentemente descritte, le Parti individuano gli indicatori, fra loro alternativi, sopra indicati, validi per il raffronto con la media dei risultati degli esercizi del triennio precedente per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai fini dell'applicazione della complessiva normativa in materia di tassazione agevolata sui premi di risultato.

Beneficiari

Beneficeranno del premio di risultato, ove spettante, tutti i lavoratori che risultino in forza a tempo indeterminato al momento dell'erogazione, ovviamente in misura proporzionale al periodo di servizio prestato in ciascun anno di riferimento, considerando, a tal fine, come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni retribuiti nel corso del periodo di maturazione.

Analogamente, i lavoratori a termine beneficeranno del premio di risultato in misura proporzionale al periodo di servizio prestato in ciascun anno di riferimento considerando, a tal fine, come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni retribuiti nel corso del periodo di maturazione.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "S.G.", "M.A.", and others, along with a large scribble.]

I lavoratori cessati nel corso dell'anno di riferimento – anche per cessazione del rapporto di lavoro a termine per scadenza del termine pattuito – o comunque prima del momento dell'erogazione, avranno diritto al premio in dodicesimi in proporzione al periodo di attività prestato.

Allo stesso modo, per i prestatori di lavoro temporaneo, l'azienda comunicherà l'ammontare del Premio calcolato con le stesse modalità definite per i lavoratori a termine alla società fornitrice di lavoro temporaneo, che erogherà ai lavoratori in questione i relativi importi, in misura proporzionata al periodo prestato.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno di riferimento abbiano prestato attività in più stabilimenti, la quota premio Efficienza Produttiva che sarà riconosciuta sarà quella dello stabilimento ove avranno prestato la propria attività in via prevalente.

Per i lavoratori part-time l'entità del premio, ove spettante, sarà opportunamente riproporzionata sulla base del minor orario concordato.

Sono esclusi dal godimento del presente premio di risultato i lavoratori con i quali l'azienda abbia concordato un diverso sistema incentivante a livello individuale.

10. DURATA

Il presente accordo ha vigore fino al 31/12/2025.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altro precedente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

MIGNINI & PETRINI S.P.A.




CONFINDUSTRIA UMBRIA




FLAI-CGIL NAZIONALE



UILA-UIL NAZIONALE




FLAI-CGIL / UILA-UIL TERRITORIALI



RSU






ALLEGATO 1 al Verbale di Accordo del 20 settembre 2024

SISTEMA BANCA ORE SOLIDALE M&P

L'Azienda ritiene che assicurare con senso di responsabilità ai propri collaboratori un ambiente sano e consapevole, costituisca un vantaggio per sé stessa e per la collettiva tutta intende aderire alla previsione di cui all'art. 46-bis del CCNL in base alla quale "Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale."

Pertanto, per il biennio di cui all'Accordo Integrativo 2024-2025, l'Azienda, in via sperimentale, istituisce il cd "Sistema Banca Ore Solidale M&P", vale a dire un sistema che permetta ai lavoratori di "cedere", a titolo gratuito e su base volontaria, ai propri colleghi ferie o ROL, ove se ne presentasse la necessità per gravi situazioni e ove i meccanismi di flessibilità o di tutela contrattuale non siano più sufficienti.

Sarà consentita la possibilità di cessione gratuita di ferie e ROL maturati dal "cedente" a favore dei colleghi, in forza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, i quali si trovino nelle condizioni di dover assistere i figli entro i 14 anni a causa di particolari situazioni di salute, ovvero di assentarsi a causa di gravi patologie dalle quali lo stesso lavoratore è affetto, estendendo la possibilità di assentarsi anche per l'assistenza a favore dei figli oltre i 14 anni, del genitore, del coniuge, del convivente more uxorio o persona parte di unione civile affetti da grave patologia. Le Parti valuteranno in casi eccezionali la possibilità dell'estensione dell'istituto anche a favore di altre tipologie di soggetti affetti dalle gravi patologie di cui sopra.

Nel caso in cui, un lavoratore si trovi in condizione di saldo a zero di ferie/permessi, la Banca ore potrà essere attivata qualora il lavoratore medesimo si trovi in una delle condizioni di cui sopra.

I lavoratori in possesso dei requisiti per la fruizione dovranno farne richiesta scritta all'Ufficio personale.

La richiesta dovrà essere supportata da idonea documentazione, rilasciata dal Servizio Nazionale, e/o da strutture convenzionate, che dovrà confermare la necessità di cure costanti e assistenza.

L'Azienda si impegna al trattamento della documentazione fornita conformemente alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'Ufficio Personale, ricevuta la richiesta e la relativa documentazione, prende atto, con la massima tempestività, della sussistenza delle condizioni normative e di quelle definite nel presente accordo e procederà a richiedere la disponibilità alla cessione mantenendo l'anonimato del richiedente.

All'esito positivo della disponibilità da parte dei colleghi e, tenuto conto delle esigenze organizzative, tecniche e produttive, nei limiti delle ore cedute verrà autorizzato il dipendente richiedente alla fruizione delle ore solidali.

Fermo restando quanto disposto dal D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche, e dall'art. 35 del CCNL, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge / contratto nei confronti del cedente.

Le quote di ferie eccedenti e di ROL cedute sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la quota così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

Le ore sono cedute al loro valore nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

A titolo esemplificativo, in caso di retribuzione lorda individuale oraria pari a 10 euro e di donazione di nr. 5 ore di permessi l'importo nominale, ai fini delle imposizioni retributive, contributive e fiscali sarà di 50 euro. In seguito alla cessione delle ferie e/o dei permessi, le ore cedute non saranno più nella disponibilità del cedente.

Al termine del singolo caso trattato, nell'eventualità che le ore fruito siano inferiori a quelle disponibili, i residui saranno nuovamente attribuiti ai cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente alle ore cedute.

Letto, confermato e sottoscritto.

MIGNINI & PETRINI S.P.A.



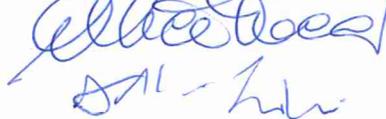

CONFINDUSTRIA UMBRIA




FLAI-CGIL NAZIONALE



UILA-UIL NAZIONALE



FLAI-CGIL / UILA-UIL TERRITORIALI



RSU

