



VERBALE DI ACCORDO



Addì 2 ottobre 2026, in Perugia, presso la sede di Confindustria Umbria

tra

Mignini & Petrini S.r.l., rappresentata da Andrea Bonucci, assistita da Confindustria Umbria, nella persona di 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, Jessica Nalli
UILA-UIL Territoriale, rappresentata da Carlo Fisichella 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 è scaduto definitivamente in data 31/12/2025.

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, come le guerre e gli incrementi dei costi energetici.

A tal fine 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.



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

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 2026-2029 nei termini che seguono.

1. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che l'evoluzione delle relazioni sindacali, orientata ad un paradigma costruttivo, 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.

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 informazione al 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.

Resta espressamente inteso che la modalità di relazione sindacale applicabile, con riferimento alle materie di seguito indicate, a livello di ciascun sito produttivo, sarà esclusivamente quella prevista per ciascuna materia dalla legge, dal CCNL e dalle specifiche disposizioni del presente accordo.

In particolare 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 terzizzazione.

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.

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 2026/2027 attraverso sessioni formative, in parte già calendarizzate, il cui programma potrà essere oggetto di revisione a fronte di valutazioni condivise tra Azienda e RSU.

Con particolare riferimento all'introduzione e all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale e, più in generale, di nuove tecnologie nei processi aziendali, l'Azienda potrà promuovere specifiche iniziative di formazione finalizzate a consentire ai lavoratori di acquisire le competenze necessarie per un impiego consapevole ed efficace dei nuovi strumenti.

Nell'eventualità in cui i processi di innovazione tecnologica e i relativi interventi formativi determinino la nascita di nuove professionalità, competenze o posizioni di lavoro, l'Azienda e la RSU si incontreranno per esaminare gli impatti organizzativi e professionali.

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

S.S. QS @ AFM 4

23
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.

Le Parti convengono di rafforzare il coinvolgimento degli RLS, in particolare in caso di nuovi investimenti, introduzione di tecnologie digitali, modifiche organizzative o turnistiche, analisi dei carichi di lavoro e valutazioni sullo stress lavoro-correlato, nel rispetto delle competenze e delle procedure previste dalla normativa e dal sistema aziendale di prevenzione.

Potranno essere programmati momenti informativi o formativi aggiuntivi rivolti a RLS e lavoratori su specifici rischi o esigenze emerse a livello di sito, previa condivisione delle modalità organizzative e senza automatismi ulteriori rispetto a quanto previsto da legge, CCNL e procedure aziendali.

In presenza di appalti continuativi e pluralità di imprese operanti nei siti, l'Azienda valuterà con RLS e RSPP modalità di coordinamento informativo utili a migliorare la prevenzione, ferme restando le responsabilità e le attribuzioni previste dal D.lgs. n. 81/2008.

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, 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.

Le Parti condividono l'opportunità di rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto a violenze, molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione, confronto e informazione da organizzare anche con il coinvolgimento delle RSU.

Potranno essere programmati momenti formativi specifici per promuovere una cultura fondata su inclusione, rispetto della diversità, benessere organizzativo, tutela della dignità personale e corretto utilizzo dei canali di segnalazione.

L'Azienda verificherà la possibilità di individuare riferimenti informativi e canali di orientamento, anche attraverso contatti con centri antiviolenza territoriali, per fornire alle persone interessate informazioni sui percorsi di assistenza disponibili.

Le Parti potranno valutare l'aggiornamento o la formalizzazione di un codice di condotta condiviso in materia di prevenzione di molestie, violenze e discriminazioni, nonché eventuali percorsi coerenti con i principi della UNI/PdR 125:2022, senza che ciò comporti automatico impegno alla certificazione.

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 euro 24,00 complessivi annui fino a 2 familiari e a euro 36,00 complessivi annui oltre 2 familiari.

7. APPALTI

L'Azienda garantisce che gli appalti sono e saranno affidati ad operatori economici accuratamente selezionati secondo rigorose procedure interne, 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 previste dal CCNL di settore applicato e secondo quanto previsto dall'Art. 4 del CCNL per l'Industria Alimentare.

8. BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORO

Consapevoli dell'importanza e della centralità delle Persone per il progresso dell'Azienda e in un'ottica di miglioramento degli aspetti collegati al bilanciamento vita-lavoro, le Parti condividono alcune misure di attenzione nei confronti del personale. L'Azienda integrerà, con permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL dell'industria alimentare, le seguenti misure di sostegno al personale:

- 1 giorno/anno aggiuntivo di permesso retribuito al genitore in occasione della nascita, adozione o affidamento del figlio;
- 6 ore/anno aggiuntive, anche frazionabili, di permessi retribuiti ai lavoratori/lavoratrici che debbano inserire i bambini fino a 4 anni d'età al nido/scuola dell'infanzia;
- 6 ore/anno aggiuntive, anche frazionabili, di permessi retribuiti per le visite pediatriche dei figli fino a 14 anni di vita del bambino;
- 12 ore/anno aggiuntive di permessi retribuiti per l'assistenza ai genitori anziani nelle ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital e per visite mediche specialistiche. Tali ore non potranno essere fruite per i nominativi per i quali i dipendenti beneficiano dei permessi per legge 104.

9. SISTEMA BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti confermano l'istituto della Banca ore solidale, già introdotto in via sperimentale nel precedente accordo integrativo, che viene reso strutturale per tutta la durata del presente accordo. La disciplina operativa è quella prevista dall'Allegato 1 al presente accordo.

10. PREMIO DI RISULTATO

In attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL, per il periodo 2026/2029, 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 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;
- 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.

Livello di raggiungimento degli obiettivi e relativi valori di premio

▪ MARGINE OPERATIVO (30% VALORE PDR)

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	%VALORE OBIETTIVO	PREMIO 2026	PREMIO 2027	PREMIO 2028	PREMIO 2029
MARGINE OPERATIVO	MINIMO	60%	€ 288,00	€ 288,00	€ 306,00	€ 333,00
	MEDIO	80%	€ 384,00	€ 384,00	€ 408,00	€ 444,00
	MASSIMO	100%	€ 480,00	€ 480,00	€ 510,00	€ 555,00

▪ EFFICIENZA PRODUTTIVA (30% VALORE PDR)

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	%VALORE OBIETTIVO	PREMIO 2026	PREMIO 2027	PREMIO 2028	PREMIO 2029
EFFICIENZA PRODUTTIVA	MINIMO	60%	€ 288,00	€ 288,00	€ 306,00	€ 333,00
	MEDIO	80%	€ 384,00	€ 384,00	€ 408,00	€ 444,00
	MASSIMO	100%	€ 480,00	€ 480,00	€ 510,00	€ 555,00

■ PRESTAZIONE LAVORATIVA (40% VALORE PDR)

I livelli di PRESTAZIONE LAVORATIVA sono articolati per sito produttivo e prestabiliti per tutta la durata del presente accordo. Tali valori sono stati calcolati sulla base del dato medio di presenza degli ultimi 7 anni, differenziato per sito produttivo, e condivisi tra le parti.

	LIVELLO OBIETTIVO	%VALORE OBIETTIVO	PREMIO 2026	PREMIO 2027	PREMIO 2028	PREMIO 2029
PRESTAZIONE LAVORATIVA SITO DI PETRIGNANO	96,50%	65%	€ 416,00	€ 416,00	€ 442,00	€ 481,00
	97,00%	100%	€ 640,00	€ 640,00	€ 680,00	€ 740,00

	LIVELLO OBIETTIVO	%VALORE OBIETTIVO	PREMIO 2026	PREMIO 2027	PREMIO 2028	PREMIO 2029
PRESTAZIONE LAVORATIVA SITO DI CAIVANO	97,00%	65%	€ 416,00	€ 416,00	€ 442,00	€ 481,00
	98,00%	100%	€ 640,00	€ 640,00	€ 680,00	€ 740,00

Ad ogni lavoratore che conseguirà una percentuale di presenza pari o superiore a quelle indicate nelle tabelle sotto riportate, verrà corrisposta una integrazione aggiuntiva così articolata:

	%PRESENZA EFFETTIVA	INTEGRAZIONE 2026	INTEGRAZIONE 2027	INTEGRAZIONE 2028	INTEGRAZIONE 2029
PRESTAZIONE LAVORATIVA SITO DI PETRIGNANO	≥ 98,00%	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00

	%PRESENZA EFFETTIVA	INTEGRAZIONE 2026	INTEGRAZIONE 2027	INTEGRAZIONE 2028	INTEGRAZIONE 2029
PRESTAZIONE LAVORATIVA SITO DI CAIVANO	≥ 98,50%	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00

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

- in euro 1.700,00 lordi pro-capite per l'anno 2026;
- in euro 1.700,00 lordi pro-capite per l'anno 2027;
- in euro 1.800,00 lordi pro-capite per l'anno 2028;
- in euro 1.950,00 lordi pro-capite per l'anno 2029.

I suddetti importi lordi sono riferiti al conseguimento del livello più alto di tutti gli obiettivi concordati di cui al presente articolo e al conseguimento dell'integrazione individuale prevista per il parametro "PRESTAZIONE LAVORATIVA".

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: ottobre dell'anno di riferimento e dopo 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 il risultato dell'esercizio 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.

Altresì, i premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione sono soggetti ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali pari all'1%, secondo quanto attualmente previsto dalla L. 199 del 30 dicembre 2025. In caso di variazioni della normativa verrà applicata la tassazione prevista al momento dell'erogazione del premio.

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.

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.

11. DURATA

Il presente accordo ha vigore fino al 31/12/2029.

Letto, confermato e sottoscritto.

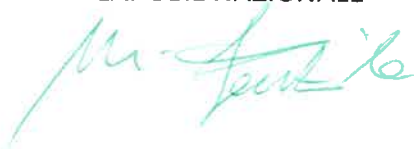
MIGNINI & PETRINI S.r.l.



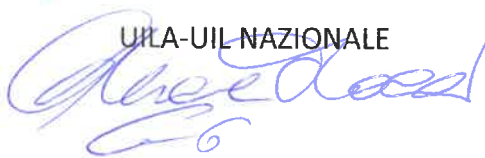
CONFINDUSTRIA UMBRIA



FLAI-CGIL NAZIONALE



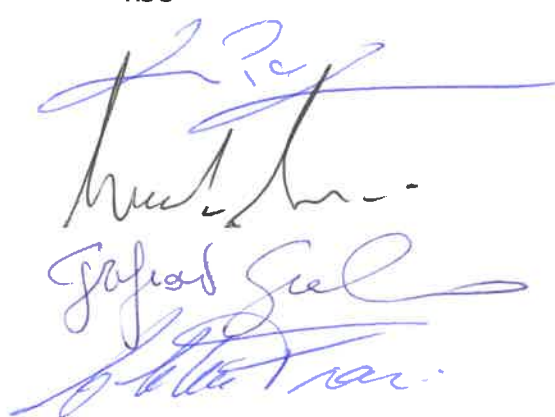
UILA-UIL NAZIONALE



FLAI-CGIL / UILA-UIL TERRITORIALI



RSU



ALLEGATO 1 al Verbale di Accordo del 2 ottobre 2026

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 collettività 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 quadriennio di cui all'Accordo Integrativo 2026-2029, l'Azienda 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 fruite 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 fruite 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.

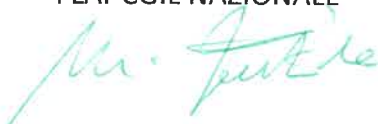
MIGNINI & PETRINI S.r.l.



CONFINDUSTRIA UMBRIA



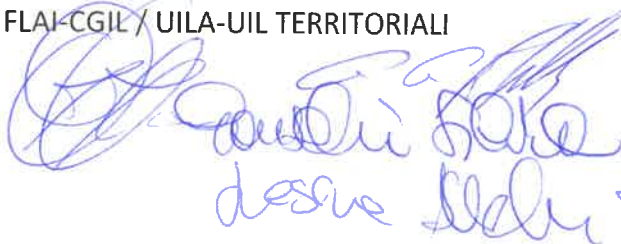
FLAI-CGIL NAZIONALE



UILA-UIL NAZIONALE



FLAI-CGIL / UILA-UIL TERRITORIALI



RSU

