

IPOSTESI ACCORDO INTEGRATIVO

Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola

Il giorno 24 maggio 2022, a Roma presso la sede della FILLEA-CGIL, per la Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola costituita oggi dalle società Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e Composad S.r.l. (di seguito anche la "BU Legno del Gruppo" o in breve il "Gruppo" o "l'Azienda"),

PREMESSO IN VIA PRELIMINARE CHE

- in data 31/12/21 scadeva la validità dell'Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno sottoscritto in data 8/5/19 (il "precedente Accordo Integrativo");
- in vista della scadenza del sopracitato accordo, le OO.SS. in data 4/10/21 chiedevano formalmente all'Azienda di aprire il confronto volto al rinnovo dello stesso ed inviavano la relativa Piattaforma con le proposte da discutere in data 22/12/21;
- le Parti avviavano, quindi, il confronto diretto al rinnovo della contrattazione collettiva di II livello della BU Legno, in vigenza prorogata del protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione per la BU Legno del Gruppo che inter alia istituitiva un organo di coordinamento tra le RSU della BU Legno (il "Coordinamento"), sottoscritto in data 15/5/15;
- nei primi mesi del 2022 si tenevano tra le Parti gli incontri preliminari diretti a discutere il rinnovo del contratto integrativo;

nelle more: (i) venivano formalmente comunicati all'Azienda i nuovi componenti del Coordinamento: (ii) veniva sottoscritto, in data 31/3/22, un nuovo protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione per la BU Legno del Gruppo (il "Protocollo") che, inter alia, ha rinnovato il Coordinamento, fissandone le regole di funzionamento nonché i poteri e le competenze;

- l'Azienda e le OO.SS. riconoscono reciprocamente gli ottimi risultati raggiunti e manifestano pertanto la volontà di proseguire il positivo percorso intrapreso tramite la definizione di una nuova contrattazione collettiva di secondo livello della BU Legno, in linea con le attuali esigenze aziendali e del Gruppo;
- la nuova contrattazione deve tener conto altresì anche del momento particolare, sia storico che di mercato, che l'Azienda e i Lavoratori sono chiamati ad affrontare, rispetto al quale orientare per il prossimo triennio i contenuti, le previsioni e gli interventi della contrattazione stessa;

all'esito di tale confronto, le Parti hanno quindi raggiunto una nuova intesa diretta alla definizione del Nuovo Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, nei termini ed alle condizioni che seguono, sottoscrivendo in data 24/5/22 una ipotesi di Accordo Integrativo da sottoporre all'approvazione delle assemblee dei Lavoratori/Lavoratrici.

TUTTO CIÒ PREMESSO

tra

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like M.B., P., J., S., and others.]

la Direzione della BU Legno del Gruppo (la "Direzione del Gruppo"), rappresentata dai Sig.ri Andrea Ventura e Fabio Ghidini in nome e per conto anche delle singole società controllate Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e Composad S.r.l.,

e

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

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

è stata sottoscritta la presente intesa

1 PARTE NORMATIVA

1.1 RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti intendono proseguire nel percorso di positivo confronto e di incentivazione e promozione delle relazioni industriali. Pertanto, sul punto, confermano gli impegni reciprocamente assunti di cui al punto 1.1. "Relazioni Industriali" del precedente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno.

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

NOTA A VERBALE

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

1.2 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI, PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE CONTINUA

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

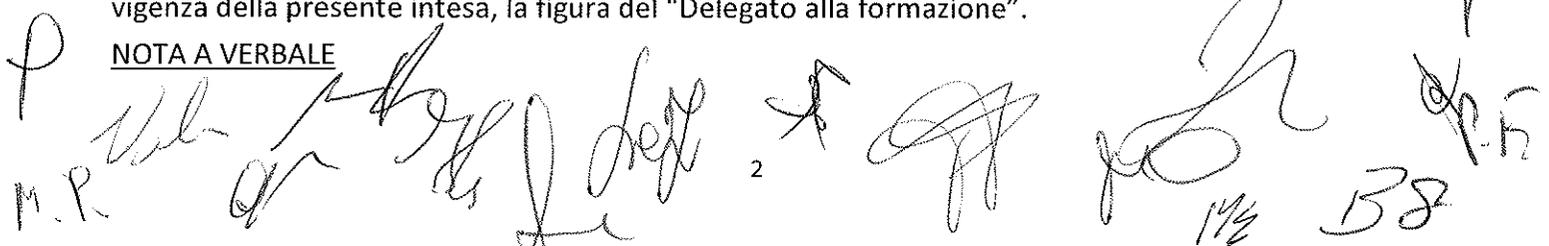
NOTA A VERBALE

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

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

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

NOTA A VERBALE

M.P. 

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

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

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

1.3 SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

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

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

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

1.3.1 Efficienza energetica

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

1.4 MERCATO DEL LAVORO

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

Le Parti si impegnano ad istruire, nel corso della vigenza della presente intesa, misure finalizzate a realizzare la c.d. "staffetta generazionale" nonché a predisporre percorsi ad hoc per i Lavoratori adibiti ai lavori usuranti e/o gravosi.

1.4.1 Politiche di genere e vittime di violenza di genere

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

In particolare, per quanto riguarda le POLITICHE DI GENERE, gli interventi di cui si tratta dovranno interessare: (i) le posizioni professionali dei Lavoratori e le possibilità di miglioramento professionale anche in scala gerarchica (anche con riferimento ad elementi tecnico-professionali); (ii) l'eventuale introduzione, a tendere, del "Bilancio di genere"; (iii) la previsione di forme di flessibilità di orario entrata-uscita ed elementi in grado di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro; (iv) le misure dirette a favorire la fruizione del congedo di paternità (anche sul piano dei relativi trattamenti economici) al fine di promuovere la genitorialità condivisa, anche attraverso l'aumento dei permessi concessi al lavoratore in occasione della nascita del figlio o diretti a supportare la condivisione di cure familiari (per genitori anziani non autosufficienti, ecc.); (v) la previsione di un percorso di

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

formazione professionale per i lavoratori interessati al rientro dalla maternità/paternità o da lunghe malattie.

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

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

1.4.2 Lavoro "agile"

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

1.5 ORARIO DI LAVORO - TURNAZIONE

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

NOTA A VERBALE

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

* * *

2 PARTE ECONOMICA

TRATTAMENTI DI BASE

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

2.1 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

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

NOTA A VERBALE

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

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

2.2 MENSA E BUONI PASTO

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

TRATTAMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Le Parti, anche sulla base delle pregresse esperienze nonché degli impegni già assunti nell'ambito della precedente contrattazione di II livello della BU Legno, confermano il loro intento di proseguire, anche nell'ambito della presente intesa, sulla strada: (i) del riconoscimento e della valorizzazione del contributo fornito dai Lavoratori (a livello individuale e/o collettivo) al raggiungimento degli 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten number]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5
103

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le Parti si danno atto, infine, dell'opportunità e della necessità di sviluppare e mettere a punto strumenti e soluzioni a sostegno della produttività dell'azienda non solo di carattere economico ma che possano interessare anche: (i) l'organizzazione del lavoro; (ii) il miglioramento delle condizioni di lavoro in genere dei Lavoratori anche nell'ottica di un miglior bilanciamento delle esigenze di vita e lavoro.

2.6 PREMIO DI RISULTATO VARIABILE

Le Parti confermano la struttura e le regole di funzionamento del PdR come definite al punto 2.6 "Premio di risultato variabile", del precedente Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno, fatte salve le integrazioni e modifiche di cui ai seguenti punti.

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

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

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

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

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

2.6.5 Quota "PREMIO GENERALE" (di Gruppo)

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

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

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

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

2.6.6 INDICE DI RICALCOLO (presenza individuale)

A parziale modifica ed integrazione di quanto già previsto al punto 2.6.6 del precedente Accordo Integrativo della BU Legno, le Parti si danno atto che i "Giorni Base" previsti quale "soglia di garanzia" per il calcolo dell'incidenza sul PDR delle assenze, per i Lavoratori "over 58", sono aumentati da n. 12 a n. 14 giorni.

H.M.

B8

P.F.

M.P.

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

2.6.10 Premio Salute e Sicurezza

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

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

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

Nello specifico, gli indicatori operativi previsti per ciascun stabilimento e/o reparto produttivo della BU Legno sono quelli determinati ed indicati nelle singole "schede tecniche" di sicurezza, che saranno oggetto di confronto e definite entro 30 (trenta) giorni dalla decorrenza (1/1/23) del PSS.

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

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

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

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

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

2.6.11 Regime fiscale applicabile

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

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

[Handwritten initials and marks on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

TRATTAMENTI DI WELFARE

Le Parti confermano l'opportunità e la necessità di introdurre ed implementare in azienda sistemi e soluzioni di welfare aziendale, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali (CCNL) vigenti in materia nonché delle finalità a salvaguardia delle esigenze dei Lavoratori di cui alla presente intesa.

2.7 PREVIDENZA COMPLEMENTARE ARCO

Preso atto che in virtù del precedente Accordo Integrativo della BU Legno, l'aliquota di contribuzione per la previdenza complementare a carico delle aziende del Gruppo destinata al fondo di previdenza complementare Arco per ogni lavoratore iscritto è stata aumentata dell'importo percentuale pari al 0,10% rispetto a quanto previsto dal CCNL, le Parti concordano che con decorrenza dall'1/1/23, l'aliquota di contribuzione per la previdenza complementare a carico delle aziende del Gruppo destinata al fondo di previdenza complementare Arco per ogni lavoratore iscritto sarà aumentata di un ulteriore 0,10% (per un totale di 0,20% rispetto al CCNL).

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

* * *

3 DISPOSIZIONI FINALI

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

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including on the right margin and at the bottom of the page.

3.5 VALIDITÀ ED EFFICACIA

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

L'approvazione da parte dei Lavoratori della presente intesa (percorso democratico) previsto dal Protocollo 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. o altro mezzo equivalente (PEC) almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza (31/12/24) e successivamente entro il 30/9 di ciascun anno), l'accordo si intenderà rinnovato di anno in anno per la durata di 1 (un) anno.

Nel caso si proceda alla disdetta ciò dovrà avvenire in tempo utile al fine di consentire alle Parti lo svolgimento delle trattative per il rinnovo e comunque entro 3 (tre) mesi prima della scadenza prevista dall'accordo.

La gestione ed il rinnovo dell'accordo sono rimessi all'autonomia negoziale delle Parti anche nel rispetto dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto nazionale.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente non superiore a 4 (quattro) mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

Qualora la trattativa di rinnovo non si esaurisse nei tempi previsti dal comma precedente, le Parti si incontreranno per definire eventuali regole transitorie. Il confronto e la trattativa, anche sulla base delle eventuali norme transitorie, dovrà in ogni caso concludersi entro e non oltre il 30 Giugno dell'anno successivo a quello di comunicazione della disdetta e/o della scadenza.

Il sistema previsto dalla presente intesa continuerà ad essere applicato nelle more della trattativa così avviata, salva diversa intesa.

Le Parti, infine, si danno atto che il presente Accordo esaurisce la contrattazione di secondo livello cui anche al vigente CCNL di settore per il periodo di validità e che, pertanto, durante la sua validità e vigenza nessun altro onere economico sarà sostenuto dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

3.6 UNA TANTUM VACANZA CONTRATTUALE

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

Roma, 24 maggio 2022

Letto, confermato e sottoscritto

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including on the left margin and at the bottom. Some initials are clearly legible, such as 'M.P.', 'P.F.', 'S.F.', 'B.S.', and '9'. There are also several illegible scribbles and marks.]

Per il Gruppo Industriale Mauro Saviola

Sig. Andrea Ventura

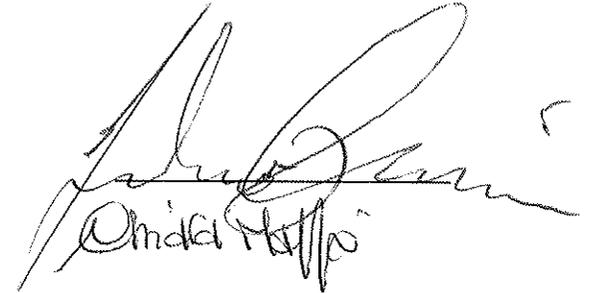
Sig. Fabio Ghidini


Fabio Ghidini

Per le OO.SS. Nazionali

FENEAL-UIL

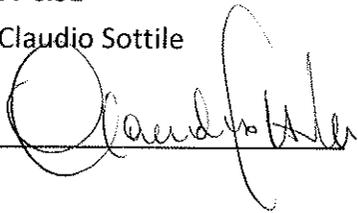
Sig. Fabrizio Pascucci


Fabrizio Pascucci

FILCA-CISL

Sig. Claudio Sottile

Sig.



FILLEA-CGIL

Sig.ra Tatiana Fazi



Per le Rsu della BU Legno del Gruppo

Il Coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo

Sig. LEGNARO FLAVIO

Sig. PRIMO MARCO

Sig. PISU STEFANO

Sig. Bruno Marco

Sig. MARCO CAVALIERE

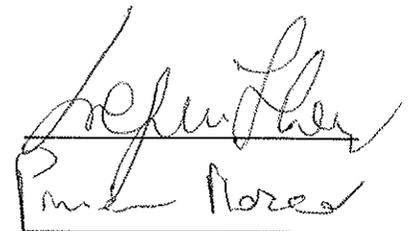
Sig. Mario Mario

Sig. BRANCA SALVATORE

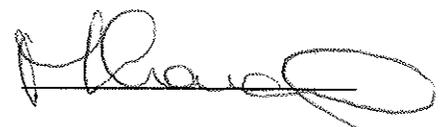
Sig. CLAUDIO PASOLINI

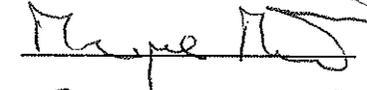
Sig. ENZO SALVATORE PASCARELLI

Sig. PAPARILLA RICCARDO





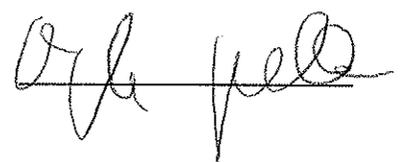












Sig. ANDREASU GHIOAGHE

U...

Sig. Fotbarty Munko

f...

Sig. Bla

Sig. ...

Sig. S...

SINOVA FABER...

Sig. PAOLO ROSA

M...

PAOLINO FRANCESCO

...
...

SALEMI GIUSEPPE

MASSIMO FIORUCCI

VILIANO PIERLUIGI

VINCENZO GAROFALO

...
...

GIOVANNI D'ANTONIO

...
...

...

FILIA CGIL TREVISO - LUCIA BRINO

Lucia Brino

VERBALE DI ACCORDO "A LATERE"

PREMESSO CHE

- a) in data 24 maggio 2022 è stato sottoscritto l'Accordo Integrativo per la Business Unit della Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola (l'"**Accordo Integrativo**");
- b) l'Accordo Integrativo di cui si tratta, alla nota a verbale del punto 2.2. viene previsto che: "nell'ambito degli interventi di armonizzazione dei trattamenti relativi al buono pasto a livello di Gruppo e BU Legno dovranno essere, in particolare, armonizzati i trattamenti in materia riguardanti anche i siti di Mortara e Radicofani, tenuto conto anche degli adeguamenti riguardanti i livelli di PdR per le Famiglie Professionali interessate";
- c) le Parti con la presente intesa intendono definire quanto sopra.

TUTTO CIÒ PREMESSO

Si concorda quanto segue:

- 1) in attuazione di quanto previsto dall'Accordo integrativo, le Parti si danno atto e concordano che il valore complessivo lordo del PdR previsto per le Famiglie Professionali di appartenenza di tutti i Lavoratori dei siti di Mortara e Radicofani, con decorrenza dall'1/1/23, viene incrementato per un valore massimo complessivo lordo pari ad € 500,00 (€ cinquecento/00).
- 2) al nuovo PdR delle Famiglie Professionali di cui si tratta si applicano le regole generali previste dall'Accordo Integrativo per la vigenza dello stesso;
- 3) su base "volontaria", per i Lavoratori interessati è prevista l'eventuale possibilità di destinare l'importo complessivo di cui sopra alle forme di previdenza integrativa previste dalla contrattazione collettiva di settore applicata dall'Azienda, con opzione definitiva da comunicare all'Azienda, in forma scritta, entro e non oltre la data del 30/11/22.

Roma, 24 maggio 2022

Letto, confermato e sottoscritto

[Handwritten signatures and names of the parties involved in the agreement, including names like Claudio, Roberto, and others.]

Accordo per la disciplina delle relazioni industriali
Costituzione del Comitato di Coordinamento delle RSU
della Business Unit del Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola
costituita da Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e Composad S.r.l. (la "**BU Legno**")

In data 31/03/22, si sono incontrati:

la Direzione Aziendale del Gruppo Industriale Mauro Saviola (il "**Gruppo**"), BU Legno, nella persona dei sigg.ri Andrea Ventura e Fabio Ghidini per la BU Legno del Gruppo, (di seguito "**Dir. BU Legno**")

e

la Fenealuil Nazionale in persona di Fabrizio Pascucci, la Filca Cisl Nazionale in persona di Claudio Sottile; la Fillea Cgil Nazionale in persona di Tatiana Fazi; le strutture territoriali Fenealuil, Filca Cisl, Fillea Cgil di Pavia, Mantova, Treviso, Siena, Lombardia, Veneto, Toscana; le RSU delle unità produttive della BU Legno del Gruppo (di seguito, congiuntamente, le "**OO.SS.**")

Le OO.SS. e la BU Legno del Gruppo, congiuntamente, le "**Parti**".

Premesso che:

in data 15/5/15, è stato sottoscritto dalle Parti un protocollo per le relazioni industriali e la contrattazione per la BU Legno del Gruppo (di seguito il "**Protocollo 1**") che, *inter alia*, ha istituito un organismo di rappresentanza e coordinamento delle RSU della BU Legno del Gruppo, cui vi fanno parte alla data di sottoscrizione del presente documento, le seguenti aziende Gruppo Mauro Saviola S.r.l. e Composad S.r.l.(di seguito "**Aziende**" o singolarmente "**Azienda**"), titolare della negoziazione per il secondo livello di contrattazione;

in data 03/12/19, l'efficacia del Protocollo 1 è stata prorogata sino alla data del 31/12/21;

le Parti, in considerazione delle positive esperienze e degli ottimi risultati raggiunti, rilevano la necessità di consolidare il sistema di relazioni industriali per affrontare le tematiche che riguardano l'occupazione, il miglioramento delle condizioni generali dei lavoratori di ogni stabilimento della BU Legno e la competitività del Gruppo Industriale Mauro Saviola, proseguendo il percorso finora svolto, costituendo e avvalendosi di organismo di coordinamento delle RSU nel rispetto di quanto contenuto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 (il "**T.U. sulla Rappresentanza**") nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalle società della BU Legno (il "**CCNL**");

Tutto ciò premesso, tra il Gruppo e le OO. SS. Nazionali, Territoriali e le RSU

si **conviene** quanto segue:

- le relazioni industriali tra il Gruppo e le OO.SS., per le tematiche e le problematiche che riguardino più di una unità produttiva e/o Azienda, avverranno nell'ambito di quanto previsto dal CCNL Legno Industria nonché sulla base di quanto previsto dal presente documento (di seguito il "**Protocollo 2**");
- le OO.SS intendono riconfermare un livello di rappresentanza e di contrattazione centralizzato per le Aziende, complessivamente intese, come successivamente meglio identificato e definito nelle proprie competenze e poteri (di seguito "**Comitato di Coordinamento**" o semplicemente "**CdC**");
- il CdC sarà interlocutore della Dir. BU Legno in base a quanto di seguito meglio precisato e, pertanto, le Parti si riconoscono reciprocamente quali titolari e competenti alla negoziazione per il secondo livello di

M.P.

contrattazione della BU Legno, in rappresentanza, per quanto concerne il CdC, dei Lavoratori delle aziende della BU Legno. Le RSU, tra le quali si selezioneranno i membri del CdC, saranno elette come definito dal T.U. sulla Rappresentanza.

1. COMPOSIZIONE

Tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo, il CdC sarà formato da un numero di componenti pari al 60% del totale delle RSU in carica. Per i poteri, le funzioni e le competenze a esso assegnati, il CdC subentra alle RSU nella titolarità dei diritti e dei poteri, nonché nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti per effetto di disposizioni contrattuali e/o di legge come previsto dal punto 7 del T.U. della Rappresentanza.

2. COSTITUZIONE, DURATA, RINNOVO

La costituzione del CdC avviene sulla base di una proposta unitaria delle OO.SS. Nazionali, sentite le OO.SS. Territoriali, che terrà conto della composizione e della necessaria presenza territoriale nel numero complessivo delle RSU in carica, secondo regole di rappresentatività condivise tra Fenealuil, Filca Cisl e Fillea Cgil Nazionali.

Il CdC dura in carica tre anni con decorrenza dall'1/1/22.

Qualora uno dei componenti del CdC non risultasse più in carica, si procederà alla sua sostituzione con un RSU appartenente alla medesima lista e Federazione di riferimento, con comunicazione unitaria alla Dir. BU Legno, come sotto specificato. La sostituzione non dovrà modificare gli equilibri già citati al primo capoverso.

Qualora, dall'ultima comunicazione di costituzione, il 40% dei componenti del Coordinamento fossero stati sostituiti o non risultassero più in carica, si procederà al rinnovo dell'intero CdC.

NOTA A VERBALE

La rappresentatività viene calcolata, su base nazionale, secondo "la media semplice fra la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati" (T.U. sulla Rappresentanza, pagina 6, 2 comma).

Al fine del calcolo della rappresentatività, l'azienda invierà ogni anno entro il 15 gennaio, in modo congiunto e comparabile, alle tre Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo e del CCNL i seguenti dati:

- (i) il numero degli iscritti divisi per organizzazione sindacale di appartenenza e per unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente;
- (ii) il numero di voti validi risultanti dai verbali elezioni RSU costituite alla data di invio, in base alle regole previste dagli accordi interconfederali;
- (iii) i voti RSU da prendere a riferimento sono quelli relativi alle ultime elezioni delle RSU in carica.

Nella fase di avvio del presente Protocollo, l'azienda invierà questi dati entro 15 gg.

Ogni O.S. trasmetterà all'azienda la propria lista nominativa dei componenti del CdC entro i 15 gg, successivi al ricevimento dei dati.

Qualora uno dei componenti del CdC non risultasse più in possesso dei requisiti per essere in carica, si procederà alla sua sostituzione con la RSU appartenente alla medesima federazione di riferimento.

3. COMUNICAZIONI

I nominativi dei componenti il CdC saranno comunicati per iscritto alla Dir. BU Legno a cura delle OO.SS. Nazionali, entro dieci giorni dalla designazione, al fine di evitare ogni difetto sostanziale o formale di rappresentanza. Analogamente e per le stesse ragioni, le OO.SS. dovranno comunicare negli stessi termini i nominativi delle RSU.

4. CONVOCAZIONE E FUNZIONALITÀ

Il CdC è convocato con lettera unitaria, con almeno dieci giorni di anticipo, dalle OO.SS. Nazionali, su ordini del giorno precisi, inerenti alle materie di competenza.

La convocazione del CdC si renderà obbligatoria, comunque, allorquando lo richiedano, per iscritto:

- il 70% dei componenti il CdC;
- il 50% delle RSU della BU Legno;
- le Segreterie Nazionali di FENEAL, FILCA e FILLEA.

Sarà cura delle OO.SS. Nazionali dare tempestiva informazione a tutte le RSU della BU Legno, in merito all'attività e alle eventuali decisioni assunte.

I componenti del CdC usufruiranno, in relazione alla attività dello stesso, delle agibilità a tal fine stabilite nel presente Protocollo al successivo punto "permessi e agibilità sindacali".

5. PERMESSI E AGIBILITÀ SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia, per garantire l'agibilità dei diritti sanciti nel presente Protocollo per le RSU che fanno parte del CdC, le Parti concordano quanto segue:

- ai componenti il CdC sarà riconosciuto, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, un permesso retribuito individuale di otto ore per ogni sessione di trattativa per il rinnovo dell'accordo di secondo livello di BU Legno e per gli incontri a livello nazionale di BU Legno previsti dal Sistema di Relazioni Industriali di cui al CCNL e/o dal presente Protocollo, nonché nei casi di richiesta di incontro a livello nazionale da parte della Dir. BU Legno. I già menzionati permessi non sono cumulabili e non sono altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri di cui in parola;
- a ogni singolo componente saranno riconosciuti gli importi sostenuti nella trasferta per la partecipazione alle sessioni di incontro del CdC, relativi al costo dei biglietti del treno di andata e/o ritorno in 2a classe e/o economy, dei trasporti urbani o dei taxi, ai pasti e alle eventuali cene, per un importo massimo pari a € 20/pasto o di € 45 giornalieri nel caso in cui sia previsto anche il pernottamento, e/o pernottamenti nel caso le trattative o le riunioni di cui al presente Protocollo proseguano per più di una giornata, per un importo massimo pari a €70/notte in "piccola città" o € 120/notte in "grande città", come da procedure e regolamenti aziendali. In alternativa al viaggio in treno e/o trasporto pubblico l'Azienda metterà a disposizione dei veicoli aziendali o a noleggio, in tal caso si darà corso al rimborso per eventuali spese anticipate per carburante e parcheggi. Tutti i rimborsi saranno considerati previa presentazione, da parte del componente il CdC, delle relative e specifiche pezze giustificative.

NOTA A VERBALE

Per "piccola città" si intende ogni centro abitato che non sia capoluogo di regione. Per "grande città" si intende il capoluogo di una regione.

6. COMPETENZE

È di competenza del CdC la contrattazione di secondo livello riguardante le materie a essa delegate in tutto o in parte dal CCNL e/o dalla legge, nonché materie e istituti che non siano già stati negoziati nel CCNL, che interessino più di una unità produttiva e/o Azienda. In merito alle decisioni si richiama quanto previsto dal punto 4 dell'Accordo interconfederale del 28/6/11, come recepito dalla parte terza del T.U. sulla Rappresentanza e come richiamato anche al paragrafo seguente.

7. POTERI E DECISIONI

Nell'ambito delle competenze e delle funzioni a esso attribuite, il CdC assume la rappresentanza dei Lavoratori della BU Legno, come previsto dal punto 7 del T.U. sulla Rappresentanza.

M.P. [various signatures]

Handwritten initials/signature in the top right corner.

Le decisioni relative a materie di competenza del CdC sono assunte dallo stesso a maggioranza, come previsto dal punto 4 dell'Accordo interconfederale del 28/06/11, recepito dalla parte terza del T.U. sulla Rappresentanza.

Sui contenuti definiti dalle ipotesi di accordi tra il CdC e la Dir. BU Legno, si esprimeranno con il voto i lavoratori dipendenti diretti della BU Legno. Le ipotesi di accordo sono valide quando si esprimono in modo favorevole il 50% + 1 degli aventi diritto. Le decisioni e/o le intese sottoscritte dal CdC, ferme restando le disposizioni in materia assemblea sindacale, sono valide ed efficaci per tutti i lavoratori diretti della BU Legno del Gruppo.

8. VALIDITÀ ED EFFICACIA

Il presente Protocollo, ai fini della sua piena validità ed efficacia ai sensi di Legge e CCNL, sarà recepito dagli accordi di secondo livello della BU Legno, di cui ne costituirà parte essenziale ed integrante sino a scadenza.

Roma/Viadana, 31/03/2022

Per la **BU Legno del Gruppo Industriale Mauro Saviola**

Sig. Andrea Ventura

GHIANI FABIO

Per le OO.SS. Nazionali e Territoriali

FENEAL-UIL

Sig. Fabrizio Pascucci

FILCA-CISL

Sig. Claudio Sottile

FILLEA-CGIL

Sig.ra Tatiana Fazi

Handwritten signatures in blue ink:
- Top: Andrea Ventura
- Middle: Fabrizio Pascucci
- Below middle: Claudio Sottile
- Bottom: Tatiana Fazi

Per le **RSU della BU Legno del Gruppo**

Sig. LEGNARO FLAVIO

Sig. PRIMO MARCO

Sig. PISU STEFANO

Sig. GABRIEL DE ROJA

Sig. Bignardi Marco

Sig. VIDAR MASSIMO

MARCO CAVALCANTI
MARCO TRANSGEN

Handwritten signatures in blue ink:
- Top: Flavio Legnaro
- Middle: Marco Primo
- Below middle: Stefano Pisu
- Bottom: Marco Bignardi
- Bottom-most: Massimo Vidar
- Bottom-most: Marco Cavalcanti
- Bottom-most: Marco Transgen

Handwritten number '2' on the left margin.

BRANCA SALVATORE

CECILIO PASOLINI

ENZO SALVATORE PASCARELLI

PASQUALE DI CARO

UNIVERSITÀ GEOLOGICA

FEDERICA MARINO

BECCHI LUCIA

ARZUFFI GIOVANNI

SINDACATO FABBRILI

PAOLO ROSSI

PAOLO FRANCESCO

SALVI GIUSEPPE

MASSIMO FIORUCCI

VILCANO PIERLUIGI

VENERO J.L.

GIOVANNI SARTORI

LORETTA

LINA BARNO PIERA CECILIA TRIVISO

Bruno

Enzo Salvatore Pascaelli

Enzo

Enzo