

## VERBALE DI ACCORDO

Valsamoggia, 21 dicembre 2020

**Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna S.p.A.**, rappresentata dalla dott.ssa Simona Robotti, dal dott. Sebastiano Bergonzoni e dal dott. Roberto Preci e assistita da Confindustria Emilia Area Centro con l'avv. Domenico Bellifemine

e

**RSU** assistita da Filctem-Cgil con la dott.ssa Maria Teresa Ruffo e da Femca-Cisl con la sig.ra Assunta Marseglia,

**hanno concordato**

il seguente rinnovo dell'accordo integrativo aziendale che, per le materie qui trattate, sostituisce quanto già previsto da precedenti accordi integrativi aziendali, che per il resto rimangono confermati.

### 1. Premessa

Nel corso dell'arco di vigenza del contratto integrativo del 21/09/2016, Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna (qui di seguito PM MTB) ha perseguito una strategia volta a confermare il ruolo fondamentale dei siti di Zola Predosa e Valsamoggia-Crespellano nella realizzazione della missione del gruppo Philip Morris International (qui di seguito PMI): costruire un futuro senza fumo. Per raggiungere tale importante obiettivo, PMI ha investito oltre 1 miliardo di euro nella costruzione del Training Center a Zola Predosa e del nuovo sito di Valsamoggia-Crespellano. Tale investimento ha comportato la creazione di circa 1200 nuovi posti di lavoro, che si sono sommati alle circa 400 persone già operative prima dell'avvio dello stesso, oltre ad importanti ricadute produttive ed occupazionali lungo le filiere economiche attivate dalle forniture.

Oggi PM MTB è il centro di eccellenza mondiale per la prototipazione, l'industrializzazione e la produzione su larga scala di prodotti del tabacco senza fumo e il sito di Valsamoggia-Crespellano è lo stabilimento *Lead Site* per l'implementazione sia del sistema operativo integrato denominato OPEN + sia del sistema di gestione della qualità per tutti gli stabilimenti PMI presenti nel mondo.

L'Azienda ribadisce la volontà di investire nell'innovazione dei prodotti e dei processi al fine di garantire la competitività futura dei siti di Zola Predosa e Valsamoggia-Crespellano. Ciò avverrà attraverso il rafforzamento delle funzioni di prototipazione/industrializzazione e l'introduzione di nuovi strumenti e metodologie che migliorino i processi. In particolare nei prossimi anni la priorità di PM MTB in quanto *Lead Site* sarà di sperimentare soluzioni tecnologiche e digitali innovative nonché acquisire le competenze necessarie per contribuire al successo della visione di PMI.

Il rinnovo del contratto integrativo conferma l'impegno delle Parti al dialogo e alla ricerca di soluzioni condivise per garantire la sostenibilità dell'organizzazione in termini di produttività e competitività, il costante miglioramento dell'ambiente di lavoro e il benessere di tutte le persone che vi lavorano.

## 2. Codice Etico

PMI dispone del Codice Etico denominato "La Guida al Successo", che si basa su valori condivisi di onestà, rispetto, correttezza e legalità, che ne ispirano la cultura ed il *modus operandi*.

La *Guida al Successo*, contiene in dettaglio la descrizione dei principi etici e delle linee guida aziendali, attraverso cui è altresì possibile sostenere la visione aziendale di un "futuro senza fumo".

Tutte le attività di PM MTB, in quanto affiliata di PMI, devono essere quindi svolte nell'osservanza delle disposizioni di legge, del codice etico "Guida al Successo", nonché del Codice di Condotta adottato ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

Oltre ai dipendenti, chiunque interagisca con PM MTB (siano essi fornitori, anche nell'ambito degli appalti, collaboratori, etc.) deve impegnarsi ad osservare e a fare osservare i principi del Codice Etico.

In tale prospettiva PM MTB supporta pienamente le persone che parlano apertamente per segnalare presunti comportamenti scorretti.


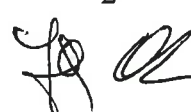



### 2.1 Responsabilità sociale dell'impresa

Le Parti riconoscono che PM MTB interagisce con l'ambiente in cui è collocata e determina ricadute umane, sociali ed economiche.

L'azienda con un modello di business verticalmente integrato vuole privilegiare e ricercare l'adozione di pratiche socialmente responsabili, rispettose dell'ambiente, della salute, della sicurezza e dei diritti umani.

PM MTB riconosce l'importanza di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente e al legame con i contesti sociali in cui opera. Nello specifico PM MTB individua i seguenti ambiti di intervento in cui far ricadere iniziative di responsabilità sociale:

- la diffusione del Codice Etico, tale da garantirne la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi coerenti ispirati ad esso;
- la promozione della sicurezza sul lavoro
- l'impegno dei fornitori, anche nell'ambito degli appalti, a rispettare le leggi e i regolamenti
- la valorizzazione delle diversità e la non discriminazione (es. genere, età, religione, etnia, disabilità)
- la conciliazione tra lavoro e vita privata e l'agevolazione dell'attività di volontariato
- il welfare integrativo
- l'impegno a ridurre i principali impatti ambientali e la progressiva eliminazione degli sprechi
- il rafforzamento del rapporto con il territorio
- i progetti umanitari e di solidarietà

o B l l u i  <sup>2</sup>    

## 2.2 Pari Opportunità

Il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze di genere e la promozione di iniziative per la diffusione del benessere e la qualità di vita delle persone rappresentano temi centrali nel programma PMI di "Inclusion & Diversity".

In modo particolare, nel 2018 PMI è stata la prima multinazionale al mondo ad ottenere la certificazione "Equal Salary", rilasciata dall'omonima Fondazione, che attesta l'equità di trattamento - salariale e non - tra uomini e donne a parità di lavoro svolto.

In questo contesto, PM MTB afferma la propria attenzione e il proprio contributo alla parità di trattamento tra uomini e donne, oltre a valorizzare la presenza e la professionalità del personale femminile.

PM MTB si impegna a fornire annualmente alla RSU le informazioni previste dall'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

## 2.3 Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le Parti, anche alla luce dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.01.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, con la presente intesa ribadiscono i seguenti principi:

- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- La dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti e comportamenti che configurano molestie o violenza;
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le Parti si danno atto dell'importanza di aumentare la consapevolezza sulla gravità di questo problema al fine di prevenire e gestire i problemi da esso derivanti.

## 3. Relazioni industriali

Le Parti confermano il ruolo dell'Osservatorio ribadendo l'importanza e la validità dell'impostazione del modello così come dalle stesse costruito nel verbale di accordo del 21 Settembre 2016.

Le Parti condividono come obiettivo comune l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e l'occupazione. Le Parti confermano, pertanto, la necessità di promuovere lo sviluppo delle Relazioni Industriali, anche allo scopo di prevenire le situazioni di conflitto e di individuare, nel caso, le soluzioni più idonee al loro superamento. A tal riguardo, con l'intento di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza e perseguendo lo scopo di favorire una più puntuale e approfondita conoscenza delle tematiche

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

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

aziendali per la ricerca di soluzioni condivise, le relazioni tra le Parti saranno rivolte ad assicurare tempestività di comunicazione al fine di favorire la consapevolezza ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Le Parti, valutando positivamente l'esperienza degli ultimi anni, prevedono l'impegno di PM MTB a fornire alla RSU e alle OOSS firmatarie della presente intesa, con periodicità semestrale, informazioni sulle tematiche individuate dal CCNL che verranno integrate dalle seguenti:

- o andamento della produzione e del mercato e relative prospettive
- o investimenti e innovazione tecnologica
- o ambiente e sicurezza sul lavoro
- o situazione occupazionale
- o andamento dello straordinario

Le Parti si dichiarano disponibili ad incontri straordinari aggiuntivi a quanto previsto dal presente capitolo, qualora le circostanze lo richiedano e su richiesta di una delle parti.

Le Parti si danno atto che, in particolare durante la fase più acuta dell'emergenza epidemiologica, il sistema di relazioni sindacali in essere, per la responsabilità sociale dell'impresa e l'impegno dei lavoratori, della RSU e delle OOSS, ha consentito di gestire la situazione venutasi a determinare, mettendo in atto tutte le misure possibili per tutelare la salute, la sicurezza e il reddito dei lavoratori.

#### 4. Formazione professionale

Al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le Parti ribadiscono l'importanza strategica della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione delle risorse umane e per l'indispensabile miglioramento della competitività. In quest'ottica le Parti confermano la volontà di concorrere, nelle modalità e nei tempi stabiliti, ai fondi interprofessionali per la formazione, con riferimento particolare a Fondimpresa, al quale l'Azienda ha aderito destinando il contributo previsto. Tali fondi saranno utilizzati per rispondere ai fabbisogni individuati anche congiuntamente tra le parti, con particolare riferimento a progetti finalizzati all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori sulla base di quanto richiesto dall'innovazione tecnologica e dalle esigenze derivanti dal mercato.

L'azienda fornirà indicazioni al delegato alla formazione sull'attività realizzata e su quella in programma ed esaminerà eventuali sue proposte.

##### 4.1 Formazione linguistica

Le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza del plurilinguismo, intendono favorire percorsi di formazione linguistica. A tal riguardo e allo scopo di incrementare le conoscenze dei lavoratori, anche al di là di quanto richiesto dalla propria specifica mansione, l'Azienda metterà a disposizione di tutti i dipendenti, tramite piattaforma, appositi strumenti per facilitare l'apprendimento delle lingue straniere. L'accesso a tale piattaforma potrà avvenire anche scaricando l'apposita applicazione e potrà essere effettuato in autonomia, anche attraverso i dispositivi personali.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## 4.2 Educazione e Formazione Professionale

L'Azienda, a beneficio sia dello sviluppo individuale dei lavoratori che dell'organizzazione, offre la possibilità di accrescere le competenze e qualificazioni professionali sulla base di quanto previsto dalla vigente Linea Guida aziendale "Educazione e Formazione Professionale", che disciplina le richieste per studi e qualifiche supplementari (a titolo esemplificativo: master, dottorato, laurea magistrale) che siano in linea con un piano di sviluppo concordato e formalizzato.

Le Parti si danno atto che la richiesta di studi supplementari da parte del lavoratore deve avere l'obiettivo di supportare un interesse a medio-lungo termine a beneficio dello sviluppo individuale e aziendale.

## 5. Organizzazione del lavoro

PM MTB ha intrapreso negli anni un percorso di innovazione e miglioramento del sistema produttivo adottando le nuove tecnologie digitali, cosiddette di industria 4.0, utilizzate sia per aumentare le performance di produttività e la qualità del prodotto che per migliorare la sicurezza e le condizioni di lavoro.

Questo processo di ampia innovazione tecnologica ha richiesto una corrispondente evoluzione dell'organizzazione degli stabilimenti di Zola Predosa e Valsamoggia-Crespellano. A questo proposito Le Parti si danno atto del comune lavoro in tal senso realizzato che ha portato alla sperimentazione di modelli assolutamente innovativi.

Le Parti confermano la volontà di dare continuità alle esperienze finora svolte. A tal fine è obiettivo comune il miglioramento dei risultati dei processi aziendali, anche attraverso una crescita professionale dei lavoratori, con particolare attenzione alle competenze professionali, ai livelli di autonomia, alla qualità, al grado di efficienza degli impianti, agli incrementi possibili di produttività, alla salute e sicurezza ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

In questo quadro le Parti considerano possibile identificare iniziative mirate al raggiungimento di una maggiore competitività attraverso una crescita della polivalenza e della polifunzionalità dei lavoratori che permetta l'identificazione di nuovi profili professionali, previo confronto con la RSU.

## 6. Diritti

### 6.1 Permessi per lutto

Le Parti concordano che il lavoratore, oltre a quanto previsto dall'art 4. della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e dal punto 8.2 dell'accordo aziendale del 9 marzo 2011, può fruire di ulteriori tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, nel caso esclusivo di un solo altro decesso di un parente entro il secondo grado, anche non convivente.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda comunicando i giorni nei quali sarà utilizzato.

Le Parti si danno altresì atto che i giorni di permessi per lutto devono essere utilizzati dall'interessato entro 7 giorni dall'evento.

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

## 6.2. Congedo Parentale

In merito al trattamento economico di cui all'art. 34 D.Lgs. n. 151/2001, l'integrazione prevista per il periodo di congedo parentale, per i primi 6 mesi e per periodi di utilizzo continuativo pari almeno ad un mese, viene elevata al 60% (30% carico INPS + 30% carico Azienda). Tale integrazione, che sarà riconosciuta fino a 6 anni di età del bambino, è da intendersi comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali di natura diretta ed indiretta, con esclusione del solo TFR.

## 6.3 Permessi retribuiti per assistenza a figli con disturbi specifici di apprendimento (DSA)

I genitori con figli fino a 14 anni affetti da disturbi specifici di apprendimento (DSA), debitamente certificati da un medico specialista, per l'assistenza degli stessi, possono richiedere 4 giorni di permesso retribuito l'anno, utilizzabili anche a mezzogiornate.

Per fruire dei citati permessi, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda i giorni nei quali essi saranno utilizzati.

## 6.4 Flessibilità e Permessi retribuiti per le donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai centri competenti, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di un mese di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

Inoltre, per agevolare le esigenze di cura e sostegno alla lavoratrice, l'azienda valuterà positivamente la richiesta di flessibilità dell'orario di lavoro purchè sia compatibile con le caratteristiche della sua prestazione lavorativa.

## 6.5 Banca ore solidale

Le Parti, riconoscendo l'importanza della promozione della conciliazione tra vita privata e lavoro e concordando sull'elevato valore sociale dell'istituto della Banca ore solidale, convengono sull'implementazione di tale strumento in azienda. Questo istituto consentirà al personale PM MTB di devolvere ferie e permessi (Compensazione Oraria) a favore dei colleghi che si trovino nella necessità di assistere

- figli che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
- componenti della propria famiglia anagrafica (intesa come parenti ed affini conviventi e come risultante dallo stato di famiglia) con handicap in situazione di gravità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992
- componenti della propria famiglia anagrafica (intesa come parenti ed affini conviventi e come risultante dallo stato di famiglia) affetti da patologie oncologiche.

LA  
22  
p  
6  
BR  
AC

A seguito di istanza scritta di uno o più lavoratori (ivi compreso l'interessato) o componenti della RSU, verrà richiesto al potenziale beneficiario di esprimere per iscritto il proprio consenso alla creazione di un conto ore solidale in suo favore ed al conseguente trattamento dei dati personali suoi e dei suoi familiari necessari a questo fine.

Successivamente, acquisito il consenso del dipendente beneficiario, l'Azienda provvederà tempestivamente a consentire ai lavoratori di cedere ferie e/o permessi (Compensazione Oraria) a favore del collega interessato, informando i lavoratori, attraverso i canali di comunicazione aziendale, della creazione del conto ore solidale.

La suddetta cessione è volontaria e ferma restando la misura minima di 4 ore, può avere ad oggetto:

- le ferie residue maturate e non fruita, fermi restando i diritti indisponibili previsti dal d.lgs. 66/2003 ed a condizione che tali spettanze non siano già state assoggettate a contribuzione previdenziale come per legge;
- permessi (Compensazione Oraria) di spettanza individuale già maturati.

Entro i 30 giorni successivi alla comunicazione da parte aziendale dell'avvenuta attivazione del conto ore individuale, ciascun lavoratore potrà cedere ferie e permessi (Compensazione Oraria) come sopra individuati.

Il lavoratore beneficiario, solo una volta esaurita la propria dotazione individuale di ferie e permessi (Compensazione Oraria), potrà utilizzare gli istituti cedutigli. Le spettanze di ferie e permessi (Compensazione Oraria) oggetto di cessione sono valorizzate con riferimento alla retribuzione del lavoratore beneficiario e saranno assoggettate ad imposizione previdenziale e fiscale al momento della fruizione da parte di questi.

La fruizione degli istituti da parte del beneficiario potrà avvenire entro i 12 mesi successivi alla chiusura dei termini per la cessione. Decorso tale periodo, le ore solidali rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti, che dovranno utilizzarli preventivamente rispetto alle altre spettanze maturate.

## 7. Chiusure aziendali

Al fine di consentire il miglioramento della risposta alla domanda commerciale e contestualmente di conciliare le esigenze dei lavoratori in relazione alla fruizione dei periodi di ferie, le Parti condividono che il calendario delle chiusure aziendali sia definito di norma entro il mese di febbraio di ogni anno. Per i lavoratori turnisti 3X7 e 2X7 i periodi di ferie consecutive, anche collettive, tenendo conto delle esigenze di servizio, di norma non potranno essere inferiori a due cicli di turnazione.

## 8. Orario di lavoro

### 8.1. Orario personale giornaliero

#### 8.1.1 Orario di lavoro giornaliero flessibile A

- Entrata flessibile dalle 8,00 alle 9,00

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- uscita flessibile dalle 16,30 alle 17,30
- 1 pausa retribuita di 10 minuti
- pausa pranzo non retribuita della durata di 40 minuti da effettuarsi nel periodo compreso tra le 12,00 alle 14,30 non timbrata, ma considerata come sempre effettuata.

L'orario così articolato è pari a 39 ore settimanali dal lunedì al venerdì con l'utilizzo di un'ora di ROL, settimanale.

A compensazione dell'orario settimanale per l'ottenimento delle 37 ore e 45 minuti medie nell'anno previste dal CCNL verranno maturate 60 ore (7,5 giornate) di "Compensazione orario".

### 8.1.2. Orario di lavoro giornaliero flessibile B

Il seguente orario si applica di norma al personale collegato alle attività produttive e logistiche:

- Entrata flessibile tra le 7,00 e le 8,00 con uscita conseguente tra le 15,30 e le 16,30
- 1 pausa retribuita di 10 minuti
- Pausa pranzo non retribuita della durata di 40 minuti da effettuarsi nel periodo compreso tra le 12,00 e le 14,30 non timbrata, ma considerata come sempre effettuata.

L'orario così articolato è pari a 39 ore settimanali dal lunedì al venerdì con l'utilizzo di un'ora di ROL, settimanale.

A compensazione dell'orario settimanale per l'ottenimento delle 37 ore e 45 minuti medie nell'anno previste dal CCNL verranno maturate 60 ore (7,5 giornate) di "Compensazione Orario".

### 8.2 Orario personale turnista a ciclo continuo 3X7

Le Parti si danno atto che l'orario di lavoro a ciclo continuo (3X7) rappresenta il modello operativo standard sulla base delle normali condizioni di business.

Lo schema di turnazione a ciclo continuo 3X7 è articolato per l'utilizzo degli impianti su 21 turni settimanali e non prevede, di norma, l'utilizzo di lavoro straordinario.

L'attività lavorativa è articolata secondo 3 turni giornalieri di 8 ore dal lunedì alla domenica, secondo il modello di turnazione 6-3, esposto nell'*Allegato 1* del presente Verbale di Accordo, con i seguenti orari:

- Primo turno diurno dalle ore 6,00 alle ore 14,00, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto
- Secondo turno diurno dalle ore 14,00 alle ore 22,00, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto
- Terzo turno notturno dalle ore 22,00 alle ore 6,00, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto.

Nell'ambito di ciascun turno, oltre alla pausa per la fruizione del pasto, verrà effettuata un'ulteriore pausa retribuita di 10 minuti.

Le percentuali di maggiorazioni per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3X7) sono le seguenti:



Turno	Orario	Maggiorazione %
Feriale diurno (Lunedì-Sabato)	dalle 8.00 alle 20.00	4%
Feriale diurno (Lunedì-Sabato)	dalle 6.00 alle 8.00 dalle 20.00 alle 22.00	10%
Feriale notturno (Lunedì-Sabato)	dalle 22.00 alle 6.00	52%
Domenica diurno	dalle 8.00 alle 20.00	37%
Domenica diurno	dalle 6.00 alle 8.00 dalle 20.00 alle 22.00	40%
Domenica notturno	dalle 22.00 alle 6.00	80%

I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3X7) matureranno 60 ore (7,5 giornate) di "Compensazione orario" in ragione d'anno.

Ai lavoratori a ciclo continuo in turno notturno che abbiano prestato almeno 6 ore di lavoro, verrà corrisposta in busta paga un'indennità integrativa pasto pari a 3 euro lordi. Tale indennità non sarà considerata utile ai fini del TFR né ai fini di ogni istituto di legge diretto, indiretto e differito.

### 8.3. Orario personale turnista 2x7

Il seguente orario si applica al personale del Laboratorio Controllo Qualità.

Lo schema di turnazione 2X7 è articolato per l'utilizzo degli impianti su 14 turni settimanali.

L'attività lavorativa sarà articolata secondo 2 turni giornalieri di 8 ore dal lunedì alla domenica, secondo il modello di turnazione 6-3, esposto nell'Allegato 2 del presente Verbale di Accordo, con i seguenti orari:

- Primo turno diurno dalle ore 6,00 alle ore 14,00, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto
- Secondo turno diurno dalle ore 14,00 alle ore 22,00, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto

Nell'ambito di ciascun turno, oltre alla pausa per la fruizione del pasto, verrà effettuata un'ulteriore pausa retribuita di 10 minuti.

Le percentuali di maggiorazioni per i lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali (2X7) sono le seguenti:

Turno	Orario	Maggiorazione %
Feriale diurno (Lunedì-Sabato)	dalle 8.00 alle 20.00	4%
Feriale diurno (Lunedì-Sabato)	dalle 6.00 alle 8.00 dalle 20.00 alle 22.00	10%
Domenica diurno	dalle 6.00 alle 22.00	54%

BR

de  
r  
B  
Lumi  
du  
9  
f  
ok  
All  
R  
Z

I lavoratori turnisti 2X7 matureranno 60 ore (7,5 giornate) di "Compensazione orario" in ragione d'anno.

#### 8.4 Orario personale turnista 2x5 e 3x5

E' considerato personale turnista 2x5 e 3x5, esclusivamente il personale il cui orario di lavoro è in alternanza di prestazione mattino - notte - pomeriggio su 2 oppure su 3 turni, secondo l'articolazione esposta nell'Allegato 3 del presente Accordo.

Per il personale turnista 2x5 e 3x5, l'orario di lavoro avrà la seguente articolazione:

- A) Primo turno diurno dalle ore 6,00 alle ore 14,00 dal lunedì al venerdì, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto
- B) Secondo turno diurno dalle ore 14,00 alle ore 22,00 dal lunedì al venerdì, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto
- C) Terzo turno notturno dalle ore 22,00 alle ore 6,00 con inizio la domenica alle 22,00 e termine il venerdì mattina alle 6,00, con 40 minuti di pausa non timbrata, da fruire secondo gli orari definiti dall'azienda per la fruizione del pasto.

Nell'ambito di ciascun turno, oltre alla pausa per la fruizione del pasto, verrà effettuata un'ulteriore pausa retribuita di 10 minuti.

Le percentuali di maggiorazioni per i lavoratori turnisti 2x5 e 3x5 sono le seguenti:

Turno	Orario	Maggiorazione %
Feriale diurno (Lunedì-Venerdì)	dalle 8.00 alle 20.00	4%
Feriale diurno (Lunedì-Venerdì)	dalle 6.00 alle 8.00 dalle 20.00 alle 22.00	10%
Feriale notturno (Lunedì-Venerdì)	dalle 22.00 alle 6.00	49%
Domenica notturno	dalle 22.00 alle 24.00	80%

Ai lavoratori turnisti 3X5 in turno notturno che abbiano prestato almeno 6 ore di lavoro, verrà corrisposta in busta paga un'indennità integrativa pasto pari a 3 euro lordi. Tale indennità non sarà considerata utile ai fini del TFR né ai fini di ogni istituto di legge diretto, indiretto e differito.

Riposi turnisti 2x5:

- Maturazione di 60 ore (7,5 giornate) di "Compensazione orario" in ragione d'anno
- Riconoscimento a tutti i lavoratori definiti come turnisti 2x5 di n. 2 gg di riposi aggiuntivi maturati in ragione d'anno;

Riposi turnisti 3x5:

- Maturazione di 60 ore (7,5 giornate) di "Compensazione orario" in ragione d'anno

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BR" and "FCN".*

- Riconoscimento a tutti i lavoratori turnisti 3x5 di n. 10 giornate di riposi aggiuntivi in ragione d'anno.

Tali giornate di riposi aggiuntivi saranno maturate solo nei periodi in cui vi sarà l'effettuazione dell'orario su tre turni avvicendati.

La maturazione delle giornate di riposi aggiuntivi prevista dal presente accordo assorbe quanto definito dall'art.12 del CCNL Chimici.

Le Parti convengono che i riposi aggiuntivi saranno fruiti dai lavoratori interessati dallo schema di lavoro 3x5, nel turno notturno cadente dalle ore 22.00 di domenica avente termine alle ore 6.00 di lunedì, nella misura di 8 giornate su base annuale.

### 8.5 Periodo notturno

Per i lavoratori non turnisti è considerato notturno il lavoro effettuato nel periodo dalle 21 alle 6.

Per i lavoratori turnisti 2x5, 3x5, 2x7 e 3x7, ai fini delle maggiorazioni di turno notturno e delle maggiorazioni per lavoro straordinario, è considerato notturno il periodo dalle 22 alle 6.

### 8.6 Trattamento economico Festività

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

### 8.7 Tutele particolari

Le Parti intendono riconoscere la necessità di tutelare l'accesso al lavoro a ciclo notturno ai lavoratori con particolari difficoltà personali e familiari; concordano, quindi, la non obbligatorietà di tale regime di orario per i genitori con figli a carico di età pari od inferiore ad anni 6.

L'Azienda valuterà con riguardo i casi di acclerate problematiche e di particolari condizioni evidenziate dai dipendenti, anche nei casi di lavoratori adibiti al ciclo continuo.

### 8.8 Cambio di turnazione

In caso di necessità organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, l'azienda prima di applicare il nuovo schema, avvierà con la RSU un esame per illustrare le motivazioni che impongono l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione. Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 14 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'azienda.

## 9. Premio di Partecipazione

Le Parti concordano di istituire, nel periodo 1° Gennaio 2021 - 31 Dicembre 2023, il "Premio di Partecipazione" (successivamente denominato per brevità Premio) da erogarsi al conseguimento di obiettivi di produttività, qualità ed efficienza misurati attraverso i seguenti indicatori:

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



Ai lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti nel corso dell'esercizio di riferimento, il Premio sarà erogato in misura percentualmente corrispondente al periodo di dipendenza dall'Azienda, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni ed ai lavoratori part-time in misura proporzionale all'orario relativo.

La maturazione del Premio non spetta in caso di aspettativa non retribuita in proporzione ai periodi di sospensione.

Ai lavoratori aventi diritto, cessati in periodo precedente all'erogazione del Premio, verrà erogato, sulla base di quanto sopra previsto, un importo pari al 70% del previsto raggiungibile in quell'anno. Con modalità analoga a quella prevista per i lavoratori di cui al paragrafo che precede, sarà determinato l'ammontare del Premio che la società somministratrice di lavoro erogherà ai lavoratori somministrati che abbiano svolto presso l'Azienda la loro attività nel corso dell'esercizio di riferimento.

#### Verifiche

Al fine di monitorare l'andamento e i consuntivi degli indicatori, le Parti si incontreranno periodicamente, di norma trimestralmente; in occasione di tali incontri la Società fornirà preventivamente i dati relativi ai risultati conseguiti, al fine di analizzare gli stessi rispetto a quelli attesi e agli effetti sull'ammontare del premio.

Le Parti si impegnano altresì a realizzare incontri straordinari qualora accadimenti non prevedibili possano avere un impatto significativo sulla maturazione del Premio.

Nel caso di sostanziali e rilevanti modifiche di prodotto e/o di processo e/o delle condizioni di mercato, le Parti si incontreranno per l'eventuale riesame degli indicatori definiti.

#### Periodo di misurazione del risultato incrementale

Per l'applicazione al Premio dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti nel presente capitolo considerati a tal fine come alternativi.

La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati in ciascun esercizio di riferimento e i dati consuntivati nel periodo immediatamente precedente.

#### Conversione Premio di Partecipazione

Ciascun dipendente, al ricorrere delle condizioni di legge, potrà convertire il Premio, in misura pari al 50%, in beni e/o servizi Welfare di cui all'art 51 e 100 del TUIR da scegliere all'interno di un ampio pacchetto configurato, tenendo conto anche delle indicazioni in tal senso fornite dalla RSU, sulla piattaforma che l'Azienda deciderà di utilizzare.

Per i lavoratori che aderiranno all'iniziativa prevista dal presente paragrafo, il conseguente ammontare individualmente spettante sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico azienda pari al 30%.

MR

X  
VLF

FCR

274

OK

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

L'Azienda emetterà specifico regolamento che determina le modalità di accesso ai beni e servizi Welfare.

I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà, utilizzando l'apposito modulo che sarà predisposto da parte aziendale, entro la fine del mese di Gennaio di ciascun anno avendo tempo fino alla fine del mese di Novembre del medesimo anno per l'effettivo utilizzo degli importi stanziati in beni e servizi ed utilità.

Eventuali residui welfare derivanti della conversione del Premio che il lavoratore abbia omesso di utilizzare entro la suddetta data saranno destinati alla previdenza integrativa cui aderisce il lavoratore. Nel caso in cui il dipendente non aderisca a nessun fondo pensione gli eventuali importi residui saranno liquidati, al netto dell'eventuale apporto aziendale aggiuntivo del 30%, unitamente alle competenze del mese di Dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro il valore dei beni e servizi ancora eventualmente presenti sul conto welfare del lavoratore e corrispondente a quote spettanti del Premio verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'eventuale apporto aziendale aggiuntivo del 30%.

#### 10. Commissione Premio di Partecipazione

Le Parti convengono sull'opportunità di istituire una commissione specifica sul Premio di Partecipazione. Tale commissione, attraverso il monitoraggio degli indicatori presi in considerazione nella struttura del Premio, opererà per favorire il raggiungimento dei target definiti, anche mediante il fattivo e positivo coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi.

Compito della Commissione Paritetica sarà anche l'analisi delle problematiche interne ed esterne e l'identificazione delle azioni da attivare per la correzione di eventuali scostamenti tra i target e i risultati consuntivati.

La Commissione sarà composta da un numero pari di membri fino a un massimo di 6, di cui metà saranno designati all'interno della RSU e metà designati dalla Direzione Aziendale.

#### 11. Premio Presenza

Le Parti convengono, in ottemperanza di quanto stabilito in sede di rinnovo del CCNL il 15 Ottobre 2015, il superamento - a far data dal 1° Gennaio 2021 - del c.d. ex "premio presenza", originariamente regolamentato dagli artt. 8 lettera G e 28 co. 9, b1 e b2 (Quadri e Direttivi) del CCNL Chimico-farmaceutico 22/9/2012 e dal punto 12 del CIA 21/09/2016, che sarà sostituito dal Piano Welfare previsto al punto 12.1 che segue.

A  
VLS

ML

GA  
92

FCR

FLR

BR

de

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

## 12. Welfare aziendale

### 12.1 Piano Welfare

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dall'anno 2021, un Piano Welfare da assegnare a ciascun lavoratore dell'Azienda composto da beni e servizi rientranti tra quelli previsti dall'art. 51 e 100 del TUIR, il cui valore sarà per ciascun anno pari a Euro 350.

Nell'offerta di beni e servizi di Welfare, l'Azienda terrà opportunamente in considerazione le indicazioni della RSU.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° Gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 Dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi consecutivi di anzianità di servizio.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

Il suddetto valore, che non sarà riproporzionato per i lavoratori part-time, si intende onnicomprensivo ed espressamente escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Ciascun dipendente potrà fruire del Piano Welfare accedendo alla piattaforma internet, che verrà predisposta dall'azienda per l'iniziativa, e scegliendo sulla stessa i beni e servizi di loro interesse.

Per il solo anno 2021, il Piano Welfare sarà attivato a partire dal 1° Aprile per consentire l'implementazione del relativo portale di gestione.

L'azienda emetterà specifico regolamento che determina le modalità di gestione e il funzionamento del portale dedicato, nonché l'accesso da parte del dipendente ai beni e servizi previsti dal Piano Welfare.

### 12.2 Borse di studio

Le Parti convengono l'assegnazione fino ad un massimo di n. 32 borse di studio ai figli dei dipendenti secondo i criteri di seguito definiti:

- 6 borse di studio del valore di € 200,00 (duecento/00) netti in caso di promozione con profitto al termine di un qualunque anno della scuola media inferiore (per profitto si intende l'ottenimento di una media voti pari o superiore agli 8/10), fermo restando l'iscrizione alla classe successiva o alla scuola media superiore. Nessuna distinzione di reddito;
- 10 borse di studio del valore di € 400,00 (quattrocento/00) netti in caso di promozione con profitto al termine di un qualunque anno della scuola media inferiore (per profitto si intende l'ottenimento di una media voti pari o superiore agli 8/10), fermo restando l'iscrizione alla classe successiva o alla scuola media superiore. Oltre al profitto, concorrerà come criterio di assegnazione il reddito complessivo annuo imponibile del nucleo familiare inferiore o pari a € 35.000,00 (trentacinquemila/00). I dipendenti che presenteranno domanda per l'assegnazione delle borse di studio previste dal presente punto non potranno partecipare a quelle previste alla lettera a) che precede.

Alla domanda che i dipendenti dovranno presentare per concorrere all'assegnazione delle borse di studio di cui ai punti a) e b) dovranno essere allegati:

- dichiarazione sostitutiva di certificazione o certificato della scuola dal quale risultino i voti e il giudizio complessivo riportati nello scrutinio finale;
  - dichiarazione sostitutiva di certificazione o certificato della scuola dal quale risulti la frequenza all'anno successivo o l'iscrizione al primo anno della scuola media superiore;
  - per il punto b) copia della dichiarazione ISEE.
- c. 4 borse di studio del valore di € 550,00 (cinquecentocinquanta/00) netti ai figli di dipendenti in caso di promozione con profitto al termine di un qualunque anno della scuola media superiore 566(per profitto si intende l'ottenimento di una media voti pari o superiore agli 8/10), fermo restando l'iscrizione alla classe successiva o all'Università. Nessuna distinzione di reddito.
- d. 6 borse di studio del valore di € 1.100,00 (millecento/00) netti ai figli di dipendenti in caso di promozione con profitto al termine di un qualunque anno della scuola media superiore (media voti pari o superiore agli 8/10), fermo restando l'iscrizione alla classe successiva o all'Università. Oltre al profitto concorrerà come criterio di assegnazione il reddito complessivo annuo imponibile del nucleo familiare inferiore o pari a € 35.000,00 (trentacinquemila/00). I dipendenti che presenteranno domanda per l'assegnazione delle borse di studio previste dal presente punto non potranno partecipare a quelle previste alla lettera c) che precede.

Alla domanda che i dipendenti dovranno presentare per concorrere all'assegnazione delle borse di studio di cui al punto c) e d) dovranno essere allegati:

- Dichiarazione sostitutiva di certificazione, o certificato della scuola dal quale risultino i voti e il giudizio complessivo riportati nello scrutinio finale;
- Dichiarazione sostitutiva di certificazione, o certificato della scuola dal quale risulti la frequenza all'anno successivo, oppure certificato rilasciato dall'Università attestante l'iscrizione al primo anno di corso;
- per il punto d) copia della dichiarazione ISEE.

Per i punti a) e c) qualora le domande di assegnazione siano superiori al numero delle borse di studio messe a disposizione, verrà prima data prevalenza al profitto, dopodiché verrà data prevalenza a chi abbia raggiunto il livello più avanzato del percorso scolastico; in caso di parità si procederà al sorteggio.

Per i punti b) e d) qualora le domande di assegnazione siano superiori al numero delle borse di studio messe a disposizione, verrà prima data prevalenza al profitto, dopodiché a parità di profitto verrà preso in considerazione il reddito complessivo annuo imponibile del nucleo familiare, dando la precedenza al reddito inferiore.

Qualora il numero di aventi diritto all'interno di una delle categorie sopra indicate (a, b, c e d) non sia raggiunto, l'Azienda procederà, tenendo conto dell'importo non fruito, all'erogazione delle borse di studio rimanenti secondo i criteri di una categoria diversa.



Nell'eventualità in cui non tutti i fondi destinati alle borse di studio vengono erogati, l'azienda utilizzerà le rimanenti quote, nel rispetto delle policy aziendali applicabili in materia. Di tale iniziativa sarà data comunicazione preventiva alla RSU.

#### Borse di studio ai figli di dipendenti con disabilità

L'Azienda procederà ad attribuire n. 6 borse di studio ai figli di dipendenti con disabilità del valore di € 1.100,00 (millecento/00) netti in caso di promozione all'anno successivo, ferma restando l'iscrizione alla classe successiva o all'Università.

#### **12.3. Asilo nido, scuole dell'infanzia e campi estivi**

L'azienda corrisponderà, con effetto a decorrere dal mese di Gennaio 2021, ai genitori con figli frequentanti asili nido e scuole materne dell'infanzia, un contributo mensile per ciascun figlio pari al costo mensile sostenuto e comunque non superiore a € 150,00 (centocinquanta/00) mensili a fronte di presentazione di idonea documentazione.

L'Azienda corrisponderà ai genitori di figli di età non superiore a 14 anni, partecipanti ai campi estivi, un contributo, per ciascun figlio, di € 60,00 (sessanta/00) mensili.

Nel caso di genitori entrambi dipendenti dell'Azienda, la corresponsione dei detti importi potrà essere richiesta solo da uno di essi.

#### **12.4 Faschim**

In coerenza con la tradizionale attenzione dell'Azienda per i temi della Responsabilità Sociale, si conviene che PM MTB si faccia carico del 50% del contributo mensile a carico del lavoratore iscritto al Fondo Faschim.

PM MTB, inoltre, si farà carico della copertura del contributo Faschim del lavoratore per i periodi di aspettativa non retribuita.

#### **12.5 Smart working**

Le Parti si danno atto che la modalità del lavoro agile si conferma utile alla realizzazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, determinando altresì impatti positivi per la comunità e l'ambiente.

In relazione a quanto sopra, Le Parti, alla luce della sperimentazione positiva oggetto dell'accordo del 21 Gennaio 2019, che aveva come obiettivo la progressiva messa a regime del lavoro agile, con l'intesa del 17 Gennaio 2020 hanno provveduto a prorogare il citato verbale di accordo.

Le Parti si incontreranno, entro il mese di Ottobre 2021, per valutare le esperienze intercorse ed adottare, se necessario, eventuali correttivi anche alla luce delle eventuali modifiche legislative che interverranno.

#### **13. Pagamento quattordicesima mensilità**

Le Parti convengono di modificare i tempi di erogazione della quattordicesima mensilità con le modalità di seguito indicate:

- La maturazione dei ratei avrà luogo a partire dal mese di Luglio di ciascun anno e fino al mese di Giugno dell'anno successivo.
- La corresponsione avverrà unitamente alle competenze del mese di Giugno di ciascun anno. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di maturazione il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del suo ammontare quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni.

La maturazione dei ratei e la corresponsione della quattordicesima mensilità, così come definita nel presente capitolo, avranno decorrenza a partire dal mese di Luglio 2021. Pertanto, esclusivamente per l'anno 2021 e con riguardo al periodo gennaio-giugno, la corresponsione della quattordicesima mensilità avverrà, nella misura di sei dodicesimi, con le competenze del mese di giugno 2021.

#### 14. Quota Contratto

L'azienda provvederà alla trattenuta, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, di un contributo straordinario a carico dei lavoratori ad esse non iscritti che rilascino apposita delega scritta.

La trattenuta, pari al 3% del Premio di Partecipazione annuo effettivamente erogato in virtù del presente accordo, sarà effettuata sulla retribuzione relativa al mese di Febbraio dell'anno di erogazione del premio.

#### 15. Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° Gennaio 2021, salvo le diverse decorrenze ivi previste, e ha durata fino al 31 Dicembre 2023; esso avrà ultrattività fino al suo rinnovo.

Le Parti concordano che il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dipendenti delle unità produttive di Zola Predosa e Valsamoggia-Crespellano, con esclusione del personale inquadrato nella categoria dirigenti.

VLQ  
A  
A  
A

ML  
FR

Ha

SR B Luni BA  
18  
Jm FQ  
R  
SM  
P

L'accordo sarà depositato a cura di Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna S.p.A. nei termini e presso gli enti previsti dalla legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna S.p.A.**



**Confindustria Emilia Area Centro**



**RSU**



**Filctem-Cgil**



**Femca-Cisi**





**ALLEGATO 2**

**Tabella Orario di Lavoro turnazione 2x7 a ciclo continuo: 3 turni, 6 giorni di lavoro + 3 di riposo**

	SETTIMANA 1							SETTIMANA 2							SETTIMANA 3							
	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	
Team A	1	1	1	2	2	2	R	R	R	1	1	1	2	2	2	R	R	R	R	1	1	1
Team B	2	2	2	R	R	R	1	1	1	2	2	2	R	R	R	1	1	1	1	2	2	2
Team C	R	R	R	1	1	1	2	2	2	R	R	R	1	1	1	2	2	2	2	R	R	R

2: Turno pomeriggio

1: Turno mattina

R: Riposo

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

★
VLR
BR
/p
llh
KCN
de
ZZ
KCa
LA
w
b
Lumi
→
du
R
OK
R
All
/

**ALLEGATO 3**

**Tabella Orario di Lavoro turnazione 3x5**

	SETTIMANA 1								SETTIMANA 2								SETTIMANA 3							
	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D		
TEAM A	R	1	1	1	1	1	R	RA	3	3	3	3	R	R	R	2	2	2	2	2	R	R		
TEAM B	R	2	2	2	2	2	R	R	1	1	1	1	1	R	3	3	3	3	3	R	R	R		
TEAM C	3	3	3	3	3	R	R	R	2	2	2	2	2	R	R	1	1	1	1	1	R	RA		

SETTIMANA 4							SETTIMANA 5							SETTIMANA 6						
L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
1	1	1	1	1	R	3	3	3	3	3	R	R	R	2	2	2	2	2	R	R
2	2	2	2	2	R	R	1	1	1	1	1	R	RA	3	3	3	3	R	R	R
3	3	3	3	R	R	R	2	2	2	2	2	R	R	1	1	1	1	1	R	3

- 3: Turno notte
- 2: Turno pomeriggio
- 1: Turno mattina
- R: Riposo
- RA: Riposi aggiuntivi

La tabella sopra riportata indica, a titolo esemplificativo, le prime 6 settimane di turnazione. Il ciclo si intende prolungato con l'alternanza di giorni di lavoro e di riposi come da schema esemplificativo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

BR VLE FCh  
 JGH  
 P.A.  
 h B llli  
 22  
 R AAI

**ALLEGATO 4**

Importi lordi del Premio di Partecipazione triennio 2021-2023 e scala di correlazione in relazione alla percentuale di conseguimento dei target per ciascun indicatore

									VALORE CENTRALE								
ANNO	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%	125%	130%	135%	140%
2021	1170	1268	1365	1463	1560	1658	1755	1853	1950	2048	2145	2243	2340	2438	2535	2633	2730
2022	1200	1300	1400	1500	1600	1700	1800	1900	2000	2100	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800
2023	1230	1333	1435	1538	1640	1743	1845	1948	2050	2153	2255	2358	2460	2563	2665	2768	2870

*mh*

*FCR*

*BR*

*ULS*

*A*

*sp*

*gph*

*lt*

*ALC*

*r* *B* *lliu*

*in* *Pa* *Q*

*fr*

*All*

ALLEGATO 5

Target Premio di Partecipazione - Anno 2021

Le Parti si danno atto che i seguenti target sono riferiti esclusivamente a P1

UPTIME	
TARGET 2021	78,40%

SCARTO	
TARGET 2021	5,86%

OUT OF TREND	
TARGET 2021	2%

D

VLS

BA

S

FIN

AM

ALN

ggr

LA

v B Cui

X m 24 fca

R

All g