

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Oggi 1° giugno 2022 in Cento (FE), presso la sede della BALTUR S.p.A., in via Ferrarese n. 10

BALTUR S.p.A. (in seguito anche Azienda), rappresentata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dott. Riccardo Fava, dal Dott. Francesco Sena e Dott.ssa Paola Bonora

e

La **RSU** Aziendale nelle persone dei Sigg.ri Gianluca Masetti, Matteo Neri, Mattia Parmeggiani, Ares Merlanti, assistita dalla Segreteria Provinciale **FIM-CISL** rappresentata dalla Signora Alice Chessa.

Premesso che:

il mercato di riferimento in cui opera l'azienda ha manifestato profondi cambiamenti in conseguenza degli effetti derivanti prima dalla pandemia globale da Covid-19 e successivamente dal conflitto russo-ucraino;

le Parti nonostante quanto specificato al precedente capoverso, si danno atto di continuare a svolgere costruttive relazioni sindacali nel rispetto delle reciproche prerogative e competenze arrivando a definire il rinnovo del Contratto integrativo aziendale come segue.

1) RELAZIONI SINDACALI E POLITICHE INDUSTRIALI

Le Parti, fermo restando le reciproche autonomie e prerogative, confermano la centralità dell'attuale sistema di relazioni sindacali teso ad un costante dialogo sui temi di comune interesse ed assumono il confronto preventivo quale strumento privilegiato per gestire l'insieme delle questioni relative a cambiamenti e/o modifiche connesse ad aspetti organizzativi e del lavoro attraverso specifici momenti di informazione e consultazione.

In questo ambito sono confermati due incontri annuali, con la RSU e l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo da svolgersi possibilmente entro 15 giorni dalla richiesta, di norma, entro il mese di aprile e di novembre di ciascun anno, dedicati rispettivamente a:

- politiche industriali;
- situazione produttiva e di mercato con particolare riferimento allo sviluppo competitivo;
- andamento occupazionale;
- modifiche organizzative del lavoro;

L'azienda consegnerà alla R.S.U. con cadenza annuale copia del bilancio relativa all'anno precedente non appena disponibile.

Al fine di ampliare le occasioni di dialogo e confronto le Parti confermano la disponibilità ad eventuali incontri specifici straordinari rispetto a quanto previsto dal presente capitolo, ogniqualvolta se ne presentasse la necessità.

L'azienda fornirà inoltre alla RSU e alla O.S. preventiva informazione in caso di investimenti o scelte di gestione che incidano significativamente sui livelli occupazionali, sull'organizzazione aziendale e sullo sviluppo dei prodotti

Le informazioni e le notizie fornite in occasione dei predetti incontri devono intendersi soggette a tutte le tutele civili e penali legislativamente previste in materia di segreto e riservatezza, con particolare riferimento alla protezione del segreto industriale e delle informazioni rilevanti sul piano commerciale, tecnologico e della concorrenza.

2) DIRITTI SINDACALI

L'azienda fornirà con cadenza mensile alla R.S.U. i seguenti prospetti:

- lavoro straordinario effettuato;
- contratti di lavoro, tipologia e scadenza;
- lavorazioni eventualmente esternalizzate.

2.1) Composizione R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 nonché dal punto 3 dell'Accordo per la Costituzione delle RSU, del 5 luglio 2017 tra Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm, si conferma il numero dei componenti come segue:

- una RSU ogni 40 dipendenti e comunque 4 fino a 200 dipendenti, ivi compresi i 2 RLS, fino ai 200 dipendenti.
- Se, nel corso di vigenza del mandato della RSU si dovessero superare n. 200 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Unitaria sarà implementato di n° 1 componente in funzione del rapporto 1/40.

2.2) Ore di permesso complessive per anno, non cumulabili

Si confermano 5 ore per ciascun dipendente in forza (i dipendenti sono conteggiati come da prassi Aziendale il 31 dicembre di ogni anno).

Norma transitoria: fino a nuove elezioni, gli attuali componenti la RSU rimangono confermati.

3) COMMISSIONE TECNICA BILATERALE

Le Parti confermano la Commissione Tecnica Bilaterale, così come previsto dall' Accordo integrativo aziendale del 21 marzo 2006 e del 30 agosto 2013.

Detta Commissione si riunirà all'occorrenza (comunque almeno n° 3 volte in 1 anno) per monitorare, verificare, proporre soluzioni relative all'organizzazione del lavoro, al monitoraggio delle lavorazioni prodotte all'interno e alla fattibilità di riqualificazione degli spazi produttivi per continuare a garantire la piena occupazione delle Risorse Umane interne, in un'ottica di confronto e necessaria collaborazione tra le Parti ma nel rispetto dei distinti ruoli e competenze tecniche e decisionali dell'Azienda. Con particolare riferimento a:

- Livelli di efficienza e produttività legati al premio di risultato
- Crescita e valorizzazione del prodotto Baltur e delle professionalità dei dipendenti;
- Analisi delle esternalizzazioni di attività e numero di addetti di produzione sia nelle fasi di picchi produttivi, sia nelle fasi di cali e/o crisi con l'intento di saturare le attività e le maestranze interne.

Tale Commissione, inoltre, si riunirà nel mese di aprile di ogni anno per analizzare e approfondire gli elementi di bilancio che compongono il parametro redditività del premio di risultato.

Per l'espletamento della propria attività, detta Commissione disporrà di 70 ore complessive, di permessi annui retribuiti, indipendentemente dal numero dei partecipanti e dalla sigla sindacale di appartenenza.

4) DIRITTI E MERCATO DEL LAVORO

Le Parti confermano che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n.81 in riferimento alle forme contrattuali di lavoro, in caso di ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato o del contratto di somministrazione a tempo determinato, l'azienda comunicherà al lavoratore la eventuale mancata prosecuzione del rapporto di lavoro almeno 10 giorni prima della scadenza del contratto.

In caso di nuove assunzioni con rapporto di lavoro subordinato (anche in somministrazione) l'azienda di norma contestualmente all'evento, si impegna a comunicare alla RSU la tipologia contrattuale, la mansione e la durata del rapporto.

5) LAVORO AGILE

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 81/2017 l'azienda sulla base delle esigenze tecniche organizzative e produttive valuterà i casi in cui la prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità agile.

6) FORMAZIONE

Le Parti considerano un valore condiviso l'investimento nella formazione continua dei lavoratori finalizzato a sviluppare conoscenze professionali e competenze digitali, anche in relazione allo sviluppo dell'Azienda teso a rafforzare la competitività sul mercato in cui opera.

A tal proposito, l'individuazione del fabbisogno formativo e le modalità e finalità di espletamento formeranno annualmente, di norma entro il mese di febbraio, oggetto di specifico incontro con la RSU, che potrà formulare eventuali proposte in relazione alle iniziative formative da programmare.

Nell'ottica di sviluppare la diffusione delle iniziative formative che saranno attivate, le Parti si danno atto della necessità di accedere a progetti finanziabili con risorse pubbliche o con quelle rese disponibili da Fondimpresa, attraverso la presentazione di programmi di formazione preventivamente valutati e condivisi con la R.S.U.

7) AMBIENTE E SICUREZZA

Si conferma un impegno attivo e collaborativo, nell'ambito dei rispettivi ruoli e delle reciproche responsabilità, in materia ambientale, d'igiene e di sicurezza sul lavoro da parte dei soggetti a ciò preposti, R.S.P.P., R.L.S. e Medico competente.

In quest'ambito si confermano due incontri periodici programmati, con la partecipazione del responsabile aziendale per la sicurezza e del rappresentante dei lavoratori (R.L.S.), per analizzare gli aspetti legati all'ambiente e/o alla sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'andamento infortunistico.

R.S.P.P., R.L.S. e Medico competente, potranno avvalersi di tecnici esperti esterni all'azienda costituendo, laddove necessario, gruppi misti di lavoro per l'analisi e l'approfondimento di eventuali problematiche emerse nella valutazione dei rischi.

Si conviene inoltre la concessione di un'assemblea retribuita annuale - della durata di un'ora aggiuntiva al pacchetto delle 10 ore annue - con la auspicabile partecipazione del responsabile aziendale per la sicurezza e del rappresentante dei lavoratori (R.L.S.) per aggiornare i lavoratori sui temi di ambiente e



Energy for People

sicurezza. Tale assemblea dovrà essere concordata tempestivamente (con almeno 15 giorni di anticipo) al fine di mettere nelle condizioni l'Azienda di poter convocare e garantire la presenza dell'R.S.P.P. Resta inteso comunque che, seppure nel rispetto della tempestività della convocazione, l'R.S.P.P. risultasse assente, l'assemblea verrà svolta lo stesso.

Le informazioni e le notizie fornite in occasione dei predetti incontri devono intendersi soggette a tutte le tutele civili e penali legislativamente previste in materia di segreto e riservatezza.

BALTUR S.p.A. conferma l'impegno formativo in materia di prevenzione infortuni e di igiene e sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori di nuova assunzione e di eventuali lavoratori atipici.

8) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Su espressa richiesta della RSU - da formalizzarsi alla Direzione Aziendale entro il mese di settembre - è previsto un incontro annuale tra RSU e Azienda, finalizzato ad un confronto e analisi su proposte di avanzamento delle professionalità individuali, con eventuali passaggi ai livelli superiori anche alla luce dei nuovi profili professionali introdotti dal CCNL 5 febbraio 2021.

9) PARITÀ DI GENERE

Baltur S.p.A. conferma il suo impegno nella promozione di comportamenti improntati al principio di pari opportunità nel lavoro in coerenza con gli ambiti tecnologici ed il sistema organizzativo e produttivo aziendale, ferma restando la reciproca collaborazione delle Parti al mantenimento di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di eguaglianza e reciproca correttezza.

10) ORARIO DI LAVORO

Le Parti confermano la volontà di proseguire nella compiuta attuazione di quanto previsto dal CCNL di categoria, secondo i criteri contemplati dallo stesso, in materia di Banca Ore e di P.A.R. collettivi. L'eventuale ricorso e/o intervento in merito alla Banca Ore e P.A.R. verrà disciplinata mediante accordi tra le Parti e secondo necessità.

11) ATTIVITÀ SOCIALI E RICREATIVE

Sono previste 10 ore annue retribuite per l'attività a supporto del Gruppo Sportivo di BALTUR S.p.A., da fruire nell'anno di competenza.

12) DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

12.1) Permessi per visite mediche

Vengono confermati i permessi retribuiti per visite mediche effettuate in strutture pubbliche e private, comprensivi di tempo di viaggio così come indicato in tabella sotto riportata:

Per recarsi nelle strutture pubbliche e/o private ubicate nel Comune di Cento, il tempo di viaggio è fissato in mezz'ora per l'andata ed in mezz'ora per il ritorno in azienda.

Per strutture pubbliche e/o private ubicate al di fuori del territorio comunale di Cento il tempo di viaggio è così fissato:

Fino a 20 km	1 ora per l'andata e 1 ora per il ritorno
Da 21 a 50 km	1,5 ora per l'andata e 1,5 per il ritorno



Energy for People

Da 51 a 100 km	2,5 ore per l'andata e 2,5 ore per il ritorno
Da 101 a 200 km	3,5 ore per l'andata e 3,5 ore per il ritorno
Oltre i 200 km	intera giornata a disposizione

12.2) Permesso nascita figlio

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 134, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, (legge di Bilancio 2022) l'Azienda conferma il riconoscimento al padre lavoratore di un permesso retribuito di 1 giorno, in aggiunta al congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dall'art. 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e successivamente prorogato, e disciplinato dal Decreto Interministeriale 22 dicembre 2012 e dalle circolari INPS n. 40 del 14 marzo 2013, e n. 1 del 3 gennaio 2022 da fruirsi in occasione della nascita di ciascun figlio, con consegna successiva di idonea documentazione.

12.3) Permessi retribuiti ex art. 4 Legge n. 53/2000

Il lavoratore che voglia fruire del permesso retribuito è tenuto a documentarne l'utilizzo.

Durante i periodi di congedo e/o permesso, l'indennità sarà corrisposta direttamente dal datore di lavoro, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità; pertanto non verranno detratti i ratei di ferie, P.A.R., tredicesima e premio feriale, ad integrazione di quanto previsto dall'Art. 4 delle Legge 8/3/2000, n. 53.

L'Azienda riconosce, inoltre, previa idonea documentazione:

- un permesso retribuito pari a 3 giorni per ogni familiare (coniuge, unione civile e convivente di fatto ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 76/2016, convivente, parente entro il 2° grado di parentela anche se non convivente) che nell'ambito dello stesso anno dovesse subire un ricovero ospedaliero, o grave infermità, o un decesso;
- un permesso retribuito, pari a 3 giorni per ogni familiare (coniuge, unione civile e convivente di fatto ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 76/2016, convivente, parente entro il 2° grado di parentela anche se non convivente) per evento luttuoso o grave infermità certificata da un medico che dovesse verificarsi al singolo lavoratore durante l'anno.

I 3 giorni di permesso in corso di anno, non sono cumulabili per causali diverse riferite ad uno stesso familiare, escluso il decesso, mentre sono cumulabili se riferiti a familiari diversi. I giorni massimi di permesso saranno comunque in totale 12.

Le Parti confermano che il congedo matrimoniale di cui all'art. 3 Sez. Quarta Titolo VI del CCNL Federmeccanica 5 febbraio 2021 trova espressa applicazione alle Unioni civili di cui all'art. 1 Legge n. 76/2020 per effetto di quanto previsto dal comma 20 del medesimo articolo.

13) CONGEDO PER ASSISTENZA FAMILIARI

Baltur S.p.A. previa idonea documentazione, riconosce ai lavoratori, che si trovassero nella necessità di dover assistere un familiare entro il secondo grado con grave disabilità ai sensi della legge n. 104/1992, per il quale è già stato richiesto il congedo straordinario della durata di due anni, e che abbiano esaurito il beneficio, un congedo retribuito al 20% della retribuzione, richiedibile per periodi di almeno 30 giorni, per una durata minima di 30 giorni e per una durata massima di 180 giorni (6 mesi).

14) INDUMENTI DI LAVORO

Le Parti confermano l'attuale procedura aziendale di distribuzione del vestiario con le seguenti modalità:

- saranno distribuiti 3 capi estivi e 3 capi invernali, a scelta del lavoratore anche con abbinamenti diversi, comunque nel rispetto della qualità e di pari costo;
- gli indumenti di lavoro saranno destinati alle seguenti categorie di lavoratori: operatori diretti e indiretti dell'area Operations, Manutenzione, Post Vendita, Laboratorio e Laboratorio Prototipi.

Per tutti i lavoratori varrà la clausola che, attraverso le scorte a magazzino, saranno consegnati nuovi indumenti solo previa restituzione di quelli consumati per usura.

Inoltre, le Parti concordano che il materiale verrà distribuito entro il primo trimestre di ogni anno e che la scelta degli indumenti di lavoro sarà definito tramite accordi tra Azienda ed RSU.

Per le dotazioni antinfortunistiche e DPI, che dovranno rispondere ai requisiti previsti dalla Valutazione del Rischio, si opererà nella ricerca sul mercato per soddisfare al meglio le esigenze funzionali e personali. Per quanto concerne le scarpe antinfortunistiche, a fronte di particolari esigenze - documentate - l'Azienda fornirà al dipendente la scelta più consona offerta dal catalogo del fornitore scelto.

15) MENSA

In relazione alla completa ristrutturazione del locale mensa e nell'ottica di offrire un miglior servizio ai lavoratori favorendo il più possibile la cottura dei pasti in loco, le Parti si danno atto che a decorrere dal 01/11/2021 il costo del pasto è così ripartito:

- 65% a carico Azienda;
- 35% a carico del lavoratore.

16) BANCA ORE SOLIDALE

Fermo restando quanto previsto *dalle linee Guida per l'applicazione della Banca Ore solidale* nell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 26 marzo 2018, Baltur S.p.A. accogliendo le istanze della RSU e della Organizzazione sindacale, si è resa disponibile ad attuare e regolamentare, nel presente capitolo, la Banca Ore solidale rientrante nel campo di applicazione dell'art. 24 del D.Lgs. n.151/2015 e di quanto previsto dall'art. 11 Sezione Quarta Titolo III del CCNL Federmeccanica 5 febbraio 2021.

Le Parti fermo restando le disposizioni di cui al D.Lgs. n.66/2003 convengono quanto segue:

- a) La fruizione della Banca Ore solidale può essere richiesta esclusivamente da parte dei lavoratori che hanno esaurito il proprio monte ore ferie e permessi, che si trovino nella condizione di assistere figli minori che necessitano di cure costanti nonché per l'assistenza di un familiare in situazione di grave necessità (coniuge, unione civile e convivente di fatto ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 76/2016, convivente, parente entro il 2° grado di parentela anche se non convivente);
- b) i lavoratori richiedenti dovranno presentare all'Ufficio personale idonea documentazione comprovante i requisiti di cui al precedente punto fornendo liberatoria con riferimento alla vigente normativa sulla Privacy;
- c) i lavoratori che siano determinati ad aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.A.R. accantonati in conto ore o ferie aggiuntive monetizzabili (a gruppi di 4 ore) potranno farlo previo rilascio di apposita modulistica debitamente compilata, entro



Energy for People

30 giorni lavorativi dalla comunicazione aziendale di avvio dell'iniziativa per il lavoratore richiedente/beneficiario o in caso di anonimato, dal riferimento della richiesta stessa;

- d) la fruizione delle ore solidali accantonate dovrà avvenire, di norma, da parte del lavoratore beneficiario, entro 3 mesi dalla comunicazione aziendale avente ad oggetto la conferma dei requisiti e delle ore accantonate e rivolta al beneficiario.
Eventuali proroghe del termine previsto per la fruizione delle ore, debitamente motivate, verranno valutate da parte dell'azienda;
- e) le eventuali ore riversate nella Banca Ore solidale eccedenti la richiesta o la fruizione necessaria del lavoratore beneficiario, confluiranno nel conto ore dei P.A.R. dell'anno precedente, rientrando nella disponibilità dei lavoratori cedenti se ancora in forza, in misura proporzionale alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Le Parti si danno atto che:

- le quote di ferie aggiuntive e/o di P.A.R. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui il lavoratore avrà diritto;
- la cessione delle ore avviene al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

Il presente capitolo ha carattere sperimentale con durata di dodici mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Accordo. L'eventuale proroga sarà concordata tra le Parti.

17) CALENDARIO FERIE

Le Parti confermano la procedura aziendale che prevede un incontro con la RSU nel mese di dicembre per la pianificazione delle ferie collettive e della fruizione dei P.A.R. (Permessi Anni Retribuiti) dell'anno successivo.

In tale occasione verranno concordate le date di chiusura collettiva e per reparti dell'Azienda, i ponti collettivi ed i periodi per la fruizione delle ferie scaglionate, come l'utilizzo dei P.A.R. collettivi.

Allo scopo di migliorare la programmazione e l'organizzazione dell'attività aziendale, con particolare riferimento al periodo estivo, la Direzione e la R.S.U., rinnovando il massimo interesse al confronto, si incontreranno una seconda volta nel mese maggio dell'anno successivo per confermare e/o modificare, il periodo di chiusura dei mesi di agosto e/o dicembre per singoli reparti produttivi e Area Operations in caso di mutate esigenze produttive e/o di mercato.

Eventuali variazioni dovranno comunque essere condivise con la R.S.U.

La richiesta per la fruizione delle ferie scaglionate, da concordare con la Direzione aziendale, dovrà essere presentata entro il mese di aprile. Si richiede altresì una presenza minima garantita pari al 50% del personale appartenente all'Area Operations.

18) UFFICIO PERSONALE

Baltur S.p.A. si impegna, in base alle eventuali segnalazioni pervenute all'Ufficio Personale, a monitorare la qualità del servizio erogato dalla società di elaborazione dei cedolini paga.

Nel cedolino paga del mese di dicembre di ogni anno, consegnato a gennaio dell'anno successivo, sarà consegnata ad ogni lavoratore la propria situazione del TFR accantonato e dei versamenti effettuati ai fondi di previdenza complementare.



Energy for People

L'Azienda, a fronte di motivate, specifiche e riconosciute esigenze di chiarimento nelle voci che compongono il prospetto paga, rinnova la disponibilità a fare da tramite tra il dipendente ed il centro elaborazione dei cedolini paga.

L'Azienda conferma l'orario di ricevimento dei lavoratori da parte dell'Ufficio Personale anche nella fascia oraria dalle 12:30 alle 13:00, oltre all'orario già definito delle 16:30, nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì.

PARTE ECONOMICA

19) INDENNITÀ DI TRASFERTA

Le Parti confermano quanto segue:

- a) **Trasferta Italia:** Indennità notturna € 35,00 lordi per tutte le categorie;
- b) **Trasferta Estero:** Indennità giornaliera € 60,00 lordi per qualif. impiegati e operai;
- c) **Ore di viaggio per qualif. operai e impiegati fino al B1 (ex 5°S):**
 - **dal lunedì al venerdì:** retribuzione ordinaria al 100% fino alle 8 ore; maggiorazione del 25% per orario eccedente le 8 ore;
 - **sabato, domenica e festivi:** maggiorazione del 25% per le ore di viaggio e maggiorazione del 50% per le sole ore lavorate nelle suddette giornate.
- d) **Riposo compensativo:** il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica; conseguentemente, i dipendenti che lavorino 7 giorni consecutivi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana, comunque da concordare con il responsabile e da comunicare all'ufficio personale.
- e) **Tecnici Trasfertisti**
Esclusivamente al personale "*addetto post-vendita*" è previsto il seguente trattamento economico:

Indennità giornaliera € 36,16 lordi per qualif. operai e impiegati fino al B1 (ex 5°S) erogata per trasferte superiori alle 8 ore e solo per interventi di assistenza tecnica.

20) INDENNITÀ DI DISAGIO

L'azienda riconosce un incremento dell'indennità di disagio per: agenti atmosferici (personale che opera per carico e scarico dei mezzi sui piazzali aziendali del magazzino) e linee di montaggio pari a Euro 38,00/mese lordi.

L'indennità verrà corrisposta all'operatore esposto per un periodo non inferiore al 70% delle ore lavorabili nel mese.

Inventario

L'azienda riconosce un incremento della remunerazione aggiuntiva giornaliera pari a Euro 7,00 /giorno lordi per i giorni di effettiva prestazione lavorativa per inventario, sia al personale comandato che al personale volontario.

Per i lavoratori part-time, l'importo delle suddette indennità verrà riparametrato sulle ore previste dal contratto individuale.

21) WELFARE AZIENDALE

Le Parti sono consapevoli dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e produttività del lavoro e pertanto convengono nel perseguire il costante confronto per definire politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e familiare dei lavoratori. In coerenza con tale approccio, Baltur S.p.A. intende attivare un piano welfare per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tempo determinato di durata superiore a 6 mesi in aggiunta a quanto previsto dall'art. 17 Sezione Quarta, Titolo IV, del CCNL Federmeccanica 5 febbraio 2021, riconoscendo a loro favore un importo annuale pari ad euro 550,00, sotto forma di "Credito Welfare", che potranno fruire liberamente nell'ambito dei beni e servizi previsti dalla normativa vigente (articoli 51 e 100 del TUIR - DPR n.917/1986).

Le modalità operative per dare attuazione al piano welfare sono definite in apposito regolamento attuativo (Allegato 2).

22) ARMONIZZAZIONE EX PREMIO DI RISULTATO (EX P.d.R.)

Le parti convengono di superare il modello del Premio di Risultato composto da due parti: EX P.d.R. e NUOVO P.d.R., al fine di rendere il Premio di Risultato (P.d.R.) istituito contrattuale volto a definire una premialità di ammontare variabile in grado di migliorare la competitività aziendale.

A tal fine le Parti convengono che la componente di Premio denominato "EX PREMIO DI RISULTATO (EX P.d.R.)" di cui ai precedenti accordi aziendali venga esclusa dalla determinazione del Premio di Risultato (P.d.R.) ed armonizzata e inserita in busta paga con la voce "EX P.D.R."

Tale voce avrà carattere non assorbibile e verrà riconosciuta a decorrere dal 01/01/2023.

Tale voce verrà riconosciuta esclusivamente al personale (operai e impiegati con contratto a tempo indeterminato, a termine e in somministrazione) in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'importo del "EX P.D.R.", pari ad euro 1.270,00 lordi annui, sarà corrisposto su 13 mensilità (pari ad euro 97,692 lordi mensili) e avrà incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti della retribuzione.

Per i lavoratori a Part-time aventi diritto, verrà riproporzionato sulla base del ridotto orario di lavoro individuale.

23) PREMIO DI RISULTATO

Definizione dei parametri Premio di Risultato variabile:

Le Parti concordano di istituire un Premio di Risultato (successivamente denominato anche P.d.R.) per gli anni 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025, da erogarsi al conseguimento di indicatori di efficienza, redditività e qualità dei risultati e secondo i parametri di riferimento di seguito riportati frutto dell'analisi approfondita e del confronto sull'attuale situazione di mercato e sui programmi aziendali.

Gli importi economici indicati nel presente accordo, ivi compresi i target contenuti nelle tabelle (in Allegato 1), che ne costituiscono parte integrante, sono al lordo delle ritenute di legge.

In coerenza con le strategie d'Impresa e tenendo in considerazione la mutazione dello scenario economico, dal quale non si può prescindere, viene definito - per la vigenza del presente contratto - un programma che prefigura un miglioramento dei risultati produttivi ed economici aziendali solo nel caso di un aumento del livello di efficienza e di redditività. Tali obiettivi, di seguito specificati, sono stati oggetto di esame preventivo tra le Parti tenendo in considerazione la competitività e le condizioni di mercato attuali.

Le parti convengono altresì che la voce NUOVO P.d.R. di cui ai precedenti accordi aziendali non verrà più utilizzata essendo il P.d.R. unico e correlato al raggiungimento dei seguenti indicatori.

Indice di efficienza

Misura puntualmente l'organizzazione e il valore industriale dell'area operativa.

La gestione dei responsabili di flusso, dei conduttori, del responsabile di produzione e della supply chain ha permesso di eliminare gli sprechi e le perdite operative.

Sulla base di tali considerazioni, l'efficienza è definita dalle seguenti voci e dalla seguente formula:

Efficienza "Contratto collettivo aziendale 2022"

OPT	ore di presenza diretti totali
OAD	ore dirette prestate
	Ore ripristino, manutenzione, visite mediche aziendali, inventario, ore
ORMVI	addestramento nuovi operatori
OPC	Ore prodotte a ciclo
ODW	ore differenza wip finale e wip iniziale

"Formula per il calcolo dell'Efficienza 2022"

$$\frac{\text{OPT} - \text{OAD} - \text{ORMVI}}{\text{OPC} + \text{ODW}} \times 100$$

I valori di riferimento avranno escursioni economiche riportate nella [Tabella A](#).

Indice di redditività

Rappresenta, in conformità al dettato degli art. 2423 e seguenti del C.C., il rapporto, espresso in percentuale, tra il Margine Operativo lordo (A-B) ed il Valore della Produzione (A), rilevabili dal conto economico del bilancio aziendale depositato:

Il valore di detto indice è definito dalla seguente formula:

$$\text{I.R.} = \frac{\text{Margine Operativo Lordo (A-B)}}{\text{Valore della Produzione}} \times 100$$

Dove (A) è costituito dalla somma algebrica delle voci di conto economico (A1+ A2+ A3+ A4+ A5), mentre (B) rappresenta la somma dei Costi della produzione.

Il Margine Operativo è costituito dalla differenza fra il Valore della produzione (A) ed i Costi della produzione (B) rilevabili dalle seguenti voci di conto economico:

- B6 Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
- B7 Costi per servizi
- B8 Costi per godimento beni di terzi
- B9 Costi per il personale, costituiti da:
 - B9a Salari e Stipendi
 - B9b Oneri sociali
 - B9c Trattamento di fine rapporto
 - B9d Trattamento di quiescenza e sim.

- B9e Altri costi
- B10d Svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide
- B11 Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie di consumo e merci
- B12 Accantonamento per rischi
- B13 Altri accantonamenti
- B14 Oneri diversi di gestione

I valori di riferimento avranno escursioni economiche riportate nella Tabella B.

Indice di Qualità

Ai fini del calcolo del valore del premio legato all'indice di qualità sarà presa in considerazione la seguente formula:

Formula Indice Qualità:
$$\frac{100 - \text{somma dei difetti pesati}}{100} (\%)$$

Determinazione e composizione del Premio di Risultato

Il periodo al quale il Premio di Risultato farà riferimento sarà dal 01/01 al 31/12 di ciascun anno.

L'ammontare del Premio, al conseguimento dei risultati, è determinato sulla base dei singoli parametri di riferimento e cioè indice di efficienza, indice di redditività e indice di qualità pattuiti tra le parti quali elementi essenziali componenti il P.d.R.

Le parti, nella determinazione degli indicatori, hanno convenuto di definire l'importo massimo pari a Euro 1.480,00 lordi del Premio di Risultato annuo, con i seguenti pesi di incidenza dei singoli parametri:

Indici Baltur	Peso %	Importo massimo
efficienza	38%	euro 565,00
qualità	25%	euro 365,00
redditività	37%	euro 550,00

A fronte dei risultati specificatamente ottenuti dagli indicatori di riferimento, l'azienda provvederà ad erogare gli importi economici relativi come di seguito descritto.

Le erogazioni economiche verranno effettuate in funzione dei valori degli indici specifici effettivamente conseguiti e/o raggiunti.

Aventi diritto e modalità di erogazione del P.d.R.

Il P.d.R. sarà corrisposto a coloro che sono in forza alla data dell'erogazione, con la retribuzione del mese di giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento, sulla base dei risultati conseguiti e consuntivati.

Ai lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti nel corso dell'esercizio di riferimento, il P.d.R. 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 di lavoro.

Il P.d.R. è definito nel suo ammontare complessivo ed onnicomprensivo di ogni eventuale incidenza sugli



Energy for People

istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di origine legale e contrattuale, ivi compreso il TFR già considerato in sede di quantificazione.

Per i lavoratori somministrati a termine verrà riconosciuto il Premio di risultato maturato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di missione svolti presso l'azienda al termine della missione.

Nel caso di importanti e sostanziali scostamenti tra gli andamenti consuntivati e gli obiettivi definiti nel presente capitolo e negli allegati, le Parti si incontreranno per valutare i correttivi e/o le azioni che si riterranno utili.

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 del Premio di Risultato in welfare

Ciascun dipendente al ricorrere delle condizioni di legge, avrà facoltà di convertire il Premio di Risultato in beni e/o servizi Welfare, la cui fruizione avverrà nell'ambito di un portale dedicato, con facoltà di scelta di conversione del 50% oppure del 100% del P.d.R.

Tale facoltà dovrà essere comunicata dal lavoratore all'Ufficio del Personale prima dell'erogazione monetaria del Premio e comunque entro il mese di maggio di ogni anno.

A tal fine la società attuerà specifico regolamento che determinerà le modalità di gestione, funzionamento e fruizione del portale dedicato da parte del dipendente.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti convengono espressamente che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, cesserà il riconoscimento e l'erogazione del "PREMIO FERIALE".

24) CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Dalla busta paga di competenza del mese di SETTEMBRE 2022, le retribuzioni mensili saranno erogate ai lavoratori in unica soluzione entro il giorno 15 del mese. Pertanto, l'ultimo acconto sulla busta paga sarà effettuato in data 2 ottobre 2022.

25) QUOTA CONTRATTO

Ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà richiesto un contributo straordinario pari ad euro 50,00 tramite le medesime modalità utilizzate in occasione del CCNL che prevederà la consegna in busta paga di apposita modulistica (che consente al lavoratore di accettare o rifiutare detta richiesta).

La "quota contratto" verrà versata sul seguente C/C FIM CISL FERRARA IT96F0538713004000000008811 BPER BANCA S.P.A.

26) DISTRIBUZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'Azienda conferma la distribuzione del contratto integrativo aziendale, in accordo con la R.S.U., a tutti i lavoratori che operano in Azienda e si impegna a consegnarlo in futuro anche ai nuovi assunti.



27) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità a decorrere dal 01/06/2022, salvo le specifiche decorrenze ivi previste ed avrà scadenza il 31 dicembre 2025 e rimarrà in vigore ove non sostituito da nuovo accordo.

Il presente Accordo ha carattere novativo ed annulla e sostituisce ogni altra previsione contenuta in precedenti accordi o prassi aziendali rispetto a quelle disciplinate nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

BALTUR S.p.A.

R.S.U. BALTUR S.p.A.

FIM-CISL FERRARA

Allegato 1 - Indicatori e target Premio di Risultato

TABELLA A					
INDICI DI EFFICIENZA E QUALITÀ					
Indice Efficienza		Quota premio Efficienza	Quota premio Qualità	Indice Qualità	
	≥94,00	565 €	365 €	≥ IQ	99,75
93,01	93,99	510 €	345 €	99,51	99,74
92,01	93,00	430 €	290 €	99,25	99,50
91,01	92,00	350 €	235 €	99,01	99,24
90,01	91,00	270 €	180 €	98,75	99,00
89,01	90,00	210 €	140 €	98,51	98,74
88,51	89,00	180 €	120 €	98,25	98,50
88,01	88,50	150 €	100 €	98,01	98,24
87,51	88,00	120 €	80 €	97,75	98,00
	≤87,50	- €	- €	≤ IQ	97,74

TABELLA B		
<u>INDICE DI REDDITIVITÀ</u>		
I.R. %= Reddito Operativo Lordo (Differenza tra V.P. e C.P (ante ammortamenti)/V.P.)		
da%	a%	<u>Quota Premio Redditività</u>
≤ 6,99%		€ 0,00
7,00%	7,49%	€ 125,00
7,50%	7,99%	€ 135,00
8,00%	8,49%	€ 155,00
8,50%	8,99%	€ 175,00
9,00%	9,49%	€ 195,00
9,50%	9,99%	€ 225,00
10,00%	10,49%	€ 260,00
10,50%	10,99%	€ 300,00
11,00%	11,49%	€ 345,00
11,50%	11,99%	€ 395,00
12,00%	12,49%	€ 450,00
12,50%	12,99%	€ 510,00
≥ 13,00		€ 550,00