

## VERBALE DI ACCORDO

Calderara di Reno, li 24 marzo 2023

MOTORI MINARELLI SPA, rappresentata

RSU aziendale,

Fiom-Cgil e Fim-Cisl AMB

hanno concordato il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale, sui punti di seguito riportati.

### 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Fermo restando che restano validi tutti gli accordi integrativi e allegati precedenti alla stipula del seguente accordo, Le Parti convengono sulla volontà di confermare il proprio modello di relazioni. Tale modello è ispirato ai principi di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali, con lo scopo di valorizzare e favorire una più approfondita e puntuale conoscenza delle tematiche aziendali e per ricercare soluzioni condivise.

Il sistema di relazioni industriali è finalizzato - basandosi sui principi di responsabilità e riconoscimento reciproco e ferma restando l'autonomia operativa e decisionale delle Parti - a perseguire soluzioni non conflittuali ai problemi. Tale sistema persegue le migliori condizioni di contesto interno, nonché produttive, operative ed organizzative, necessarie al fine di consentire di rispondere efficacemente e velocemente alle esigenze dei mercati, ponendosi, quindi, come leva gestionale strategica di sviluppo dell'Azienda e, allo stesso tempo, anche quale strumento di valorizzazione dei lavoratori e delle loro competenze.

Al fine di valorizzare tali principi, le Parti convengono in merito all'opportunità di dare continuità al presente sistema di relazioni industriali, consolidando i seguenti tre ambiti di relazione:

- sistema informativo;
- sistema partecipativo;
- sistema negoziale.

Organizzando incontri a cadenza:

- annuale per tematiche di interesse di Gruppo;

- periodica per tematiche di interesse di Unità Produttiva.

### 1.1 Assetto industriale

Motori Minarelli, è parte integrante della strategia delle operazioni all'interno del Gruppo Fantic Motor quale fondamentale centro di competenza di ricerca e sviluppo dei propulsori e di industrializzazione ed assemblaggio dei motoveicoli e dei veicoli di mobilità leggera urbana. In questo contesto si inseriscono i significativi rinforzi in tecnologie e risorse umane all'interno dell'area tecnica e dell'area produttiva nonché i sempre più intensi rapporti con le Università tesi a garantire da un lato l'evoluzione delle conoscenze su prodotti che coniughino performance e sostenibilità ambientale contestualmente ad un consolidamento delle competenze sia in ambito progettuale che in ambito assemblaggio utilizzando estensivamente tecnologie 4.0. Ogni possibile evoluzione ed allargamento del gruppo industriale sarà imprescindibile dal ruolo svolto da Motori Minarelli.

### 1.2 Sistema informativo aziendale

Alla luce di tali prospettive le parti condividono l'esigenza di consolidare l'esistente sistema di relazioni industriali, confermando un modello fondato sull'accesso alle informazioni attraverso programmati momenti di incontro, funzionale alla reciproca comprensione delle problematiche aziendali e al governo di eventuali criticità, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità.

Con questo intendimento Direzione aziendale e RSU e Organizzazioni sindacali esamineranno congiuntamente in appositi incontri, da calendarizzare di norma come segue, i temi sotto indicati:

- Nel mese di febbraio
  - o Andamento e prospettive del settore e del Gruppo
  - o Situazione produttiva e prospettive aziendali
  - o Nuovi prodotti e nuovi mercati
  - o Investimenti di processo e di prodotto
  - o Formazione professionale realizzata e in programma e analisi dei fabbisogni formativi
- Nel mese di giugno:
  - o Situazione economica aziendale e illustrazione dei principali dati del bilancio, da consegnare a RSU e OOSS entro 30 giorni dal deposito
- Nel mese di novembre:
  - o Occupazione, in termini qualitativi e quantitativi, e relative prospettive
  - o Filiera produttiva e decentramento di attività

Q

Q

2

FR  
M  
K



- Situazione produttiva e prospettive aziendali per l'anno successivo.

## 2. OCCUPAZIONE, FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Nel contesto attuale che vede un'importante crescita di volumi produttivi, e di conseguenza importanti investimenti occupazionali, le Parti confermano che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce per Motori Minarelli la forma contrattuale di riferimento. Restano confermate le intese in materia di occupazione e mercato del lavoro definite con i precedenti accordi aziendali.

Si consolida annualmente e sperimentalmente, l'accordo di stabilizzazioni, siglato nell'anno 2021, condividendo il miglioramento continuo della modalità di gestione e delle percentuali delle lavoratrici e lavoratori da stabilizzare.

### 2.1 Previdenza complementare

Al fine di valorizzare e promuovere le forme di previdenza integrativa previste dalla contrattazione aziendale e dal CCNL Metalmeccanici, l'azienda conferma ai lavoratori aderenti al fondo pensione Previlabor e quelli che vi dovessero aderire in futuro la quota di contribuzione a proprio carico nella misura del 2,2 %, pari a quella prevista dal fondo Cometa.

### 2.2 Valorizzazioni delle competenze

Le Parti ritengono strategico il rafforzamento delle competenze e la salvaguardia delle professionalità sviluppate, che costituiscono il patrimonio di Motori Minarelli.

Nello spirito dell'impegno profuso dall'Azienda nella creazione di percorsi formativi di eccellenza e della riduzione della distanza tra percorso scolastico e mondo del lavoro, le Parti valuteranno un percorso che favorisca il passaggio delle competenze, anche da parte delle persone in età pensionabile e/o eventualmente coinvolte in percorsi di accompagnamento, nei confronti dei nuovi lavoratori.

### 2.3 Stagionalità

Nell'ipotesi di incremento degli orari di lavoro, anche a fronte di periodi di stagionalità positiva, l'Azienda incontrerà tempestivamente RSU e OOSS e valuterà preliminarmente, in funzione delle proprie esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, la possibilità di proporre ai singoli lavoratori occupati con Part Time Orizzontale o con Part Time Verticale rispettivamente (i) il ripristino temporaneo del rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero (ii) l'anticipo/prolungamento della presenza in azienda o il richiamo temporaneo.

In occasione dell'incontro del novembre 2022, previsto nell'ambito del sistema informativo aziendale di cui al punto 1.2, le parti effettueranno un esame congiunto sull'effettivo incremento degli orari di lavoro di cui sopra nel triennio di vigenza del presente accordo, al fine di verificare la possibilità di prevedere conseguenti effetti positivi sull'occupazione.

#### **2.4 Appalti e decentramento**

Nell'ambito del sistema informativo aziendale di cui al punto 1.2, la Direzione aziendale fornirà a RSU e OOSS un aggiornamento su esternalizzazione di attività e relative finalità, su composizione della filiera e struttura della rete delle aziende che contribuiscono al prodotto Motori Minarelli, su appalti in essere e loro prospettive.

Sempre nell'ambito del sistema informativo aziendale, l'Azienda fornirà un quadro delle attività produttive esternalizzate con continuità, anche con riferimento alla tipologia di attività in appalto, alle aziende appaltatrici, ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati, ai lavoratori impegnati negli appalti presso gli stabilimenti Motori Minarelli e all'eventuale ricorso al subappalto.

A fronte di modifiche organizzative che abbiano ricadute sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti l'Azienda, secondo la vigente prassi, effettuerà preventivamente un esame congiunto con RSU e OOSS in apposito incontro.

Nei casi di esternalizzazione di attività, Motori Minarelli è impegnata a verificare e se del caso a rendersi parte attiva ai fini della corretta applicazione del Ccnl di riferimento da parte dei soggetti a cui sono affidate tali attività.

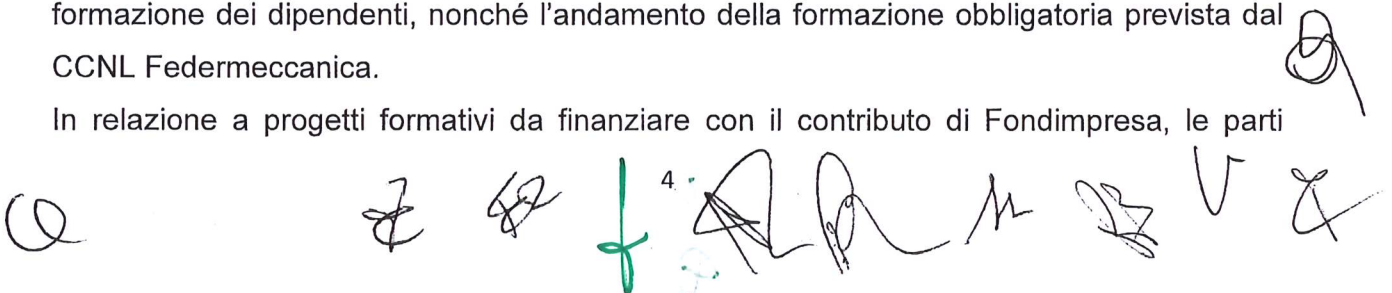
#### **2.5 Formazione professionale**

La formazione professionale è fattore strategico in grado di qualificare lo standard di qualità e competitività complessiva dell'azienda attraverso la crescita culturale e professionale dei lavoratori, orientata ai principi e metodologie del Gruppo.

Pertanto, potranno essere pianificate, anche d'intesa fra le parti, attività mirate ai fabbisogni formativi rilevati, anche con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate e all'esigenza di qualità del prodotto, con particolare riguardo al contenuto e alle finalità dei programmi e alle aree aziendali interessate.

Azienda, RSU e OOSS effettueranno nel corso dell'incontro di febbraio, di cui al capitolo Relazioni Industriali, un esame congiunto per analizzare le specifiche esigenze aziendali di formazione dei dipendenti, nonché l'andamento della formazione obbligatoria prevista dal CCNL Federmeccanica.

In relazione a progetti formativi da finanziare con il contributo di Fondimpresa, le parti



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are arranged in a horizontal line.



effettueranno specifici incontri al fine della condivisione degli stessi, nel corso dei quali la RSU potrà formulare proposte che l'Azienda si impegna a valutare.

L'Azienda conviene sull'utilità di valutare la possibilità di istituire percorsi di alternanza scuola-lavoro per giovani tirocinanti in collaborazione con Istituti scolastici e Università, previa consultazione tra le parti.

Al fine di facilitare la diffusione della sensibilità ambientale, l'Azienda si impegna, dunque, a strutturare momenti di formazione collettivi e condivisi aventi ad oggetto specifici temi green, selezionati in collaborazione.

Oltre alla sensibilizzazione di tutta la popolazione aziendale, le Parti intendono diffondere la cultura della sostenibilità in tutti i livelli dell'organizzazione, attraverso particolari momenti di coinvolgimento, in cui concretizzare l'impegno del Gruppo per una migliore gestione della sfera ambientale.

## **2.6 Inquadramento e crescita professionale**

Le parti, con periodicità annuale (di norma entro il mese di novembre), si impegnano a verificare la correttezza dell'inquadramento del personale.

In occasione di ciascuno di tali incontri, ove le parti ne condividano la necessità, potrà essere programmato un incontro di aggiornamento.

La carta delle competenze di ogni lavoratore sarà consegnata a richiesta appena le condizioni lo consentiranno.

Le parti procederanno in modo condiviso alla verifica della corrispondenza dei livelli contrattuali precedenti, alle nuove declaratorie previste dagli allegati del CCNL.

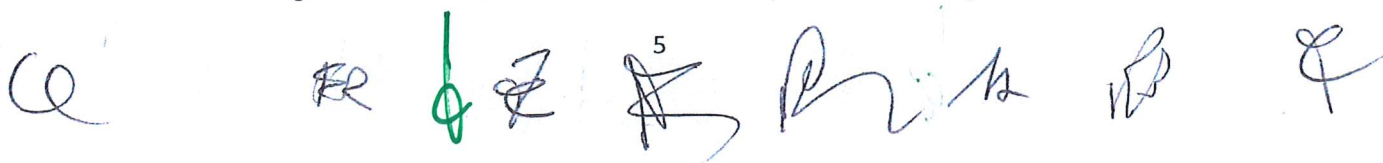
Le parti si impegnano entro la data del giugno 2023 alla condivisione di uno strumento utile allo scopo in ottica di miglioramento professionale e polivalenza.

## **2.7 Superminimi individuali ed aumenti contrattuali**

Le parti condividono il fatto che gli aumenti contrattuali che saranno applicati durante la vigenza del attuale contratto collettivo nazionale dei lavoratori metalmeccanici (CCNL) o suo rinnovo e durante la vigenza del presente contratto integrativo aziendale, non saranno oggetto di assorbimento nei superminimi individuali.

## **3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le parti condividono l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo dei processi organizzativi e con essi il miglioramento dei risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza e conseguentemente il rafforzamento della posizione competitiva dell'azienda.



In seguito alla sperimentazione avviata nel corso del precedente accordo, si conferma la volontà di rafforzare la Commissione Tecnica Bilaterale - CTB con funzione consultiva e di proposta finalizzata, attraverso momenti di analisi su specifiche problematiche evidenziate dalle parti e nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, a rilevare eventuali criticità e cause e ad esaminare possibili azioni correttive, anche sulla base di proposte di parte sindacale, per il miglioramento sia delle condizioni di lavoro, sia della qualità del processo e del prodotto, attraverso efficienze e riduzione di sprechi e anche nel rispetto delle metodologie organizzative definite da Fantic Motor. La CTB sarà composta da tre componenti effettivi e da un supplente, tutti membri della RSU, che potranno, su specifiche problematiche e previa intesa con i componenti di parte aziendale, farsi affiancare in qualità di "esperti" da un massimo di due addetti del reparto e/o del processo produttivo oggetto dell'esame, e da tre componenti designati dalla Direzione aziendale.

Il componente supplente potrà partecipare alle riunioni della CTB nel caso di impedimento di uno dei componenti effettivi di espressione sindacale. I componenti della CTB di espressione sindacale avranno a disposizione, per le riunioni convocate su loro iniziativa, uno specifico monte ore, pari a n. 60 ore annue; gli esperti designati dai componenti della CTB di espressione sindacale utilizzeranno quota parte del monte ore di spettanza dei componenti sindacali della Commissione.

In occasione degli incontri L'Azienda fornirà ogni necessaria informazione sulle metodologie organizzative adottate.

Al fine di rendere più efficace e continuativa la comunicazione interna sui temi organizzativi l'Azienda convocherà con periodicità bimestrale appositi incontri della CTB affinché vengano trasferite con regolarità le informazioni sulle azioni intraprese e da intraprendere. Fermo restando quanto previsto al capoverso che precede, la Commissione sarà convocata per iniziativa di una delle parti, previa verifica delle reciproche disponibilità di calendario, con preavviso di almeno 15 giorni e con indicazione dell'oggetto della riunione.

Le soluzioni proposte in modo condiviso dalla CTB alla Direzione Aziendale saranno oggetto di apposito verbale, contenente ogni opportuna indicazione.

### **3.1 Lavoro Agile**

Le Parti confermano la volontà di valorizzare iniziative volte ad ampliare lo spazio di flessibilità lavorativa e alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti del Gruppo, così come previsto dalla L. 81/2017 sul cd. "Lavoro Agile". Per questo motivo, si conviene sull'opportunità di introdurre un sistema in accordo, che sia in grado di interpretare i cambiamenti del mondo del lavoro alla luce delle innovazioni



tecnologiche e industriali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte. Tale modalità di organizzazione del lavoro costituirà oggetto di confronto e implementazione anche nell'ottica di offrire un'opzione di svolgimento della prestazione lavorativa idonea alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali compatibili con l'organizzazione di lavoro.

### **3.2 Orario flessibile (elastico)**

Le Parti confermano l'apertura ad applicare l'orario flessibile per i lavoratori e i reparti in cui questo non sia in contrasto con l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori.

## **4. DIRITTI INDIVIDUALI/SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA E ALLA GENITORIALITA'**

### **4.1 Gestione solidale di ferie e PAR**

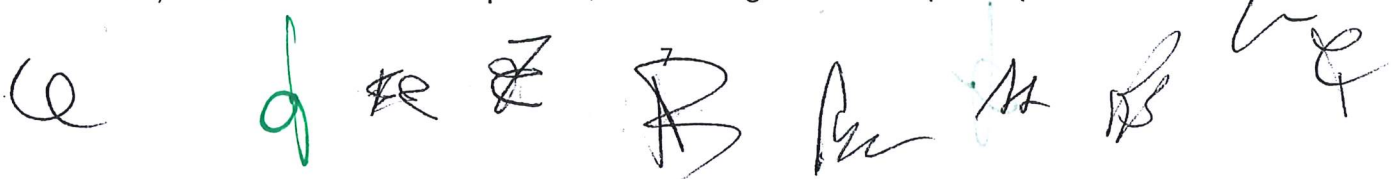
Le Parti concordano che, secondo quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere su base volontaria e a titolo gratuito quota parte di PAR accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive (intendendosi aggiuntive ai 20 giorni annui, maturabili sulla base dell'anzianità di servizio) a lavoratori dipendenti che si trovino nella comprovata e documentata condizione di assistere figli minori, genitori, coniugi o conviventi che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti. La citata facoltà sarà estesa anche a coloro che intraprenderanno documentati percorsi di assistenza psicologica. Tale trasferimento potrà essere realizzato solo a seguito della verifica della sussistenza dei requisiti.

La richiesta di Ferie/PAR solidali verrà inviata all'Ufficio HR, che entro 15 giorni dal ricevimento le gestirà rispettando la privacy del richiedente e verificando la disponibilità effettiva di Ferie e PAR da parte dei colleghi che si rendessero disponibili a donarle, rimanendo anch'essi anonimi. La fruizione di PAR e delle ferie trasferite resta soggetta alle vigenti prassi aziendali.

Si ribadisce che il consenso del dipendente trasferente potrà avvenire esclusivamente su base volontaria e che l'accessibilità dell'istituto del trasferimento dei residui non genererà alcuna aspettativa economica a debito o a credito né dell'Azienda, né dei lavoratori coinvolti. Le Parti convengono che l'attuazione dell'istituto di cui sopra sarà comunque subordinata alla verifica delle disposizioni amministrative emanate dal Ministero del Lavoro e/o INPS con riguardo agli aspetti di carattere interpretativo ed applicativo.

### **4.2 Sostegno alla parità genitoriale**

Le Parti, al fine di incentivare la parità di entrambi i genitori nella partecipazione all'evento

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, green, blue) located at the bottom of the page, below the text of section 4.2.

di nascita, concordano di incrementare del 10% il trattamento erogato dall'INPS, portandolo al 40%, a condizione che il congedo facoltativo venga fruito per un periodo minimo di 1 mese continuativo e che l'altro genitore abbia goduto di almeno 1 mese continuativo di astensione facoltativa.

#### **4.3 Maternità facoltativa**

Il/la dipendente interessato/a, ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art. 32 del D.Lgs.n. 151/2001 e successive modificazioni, è tenuto a presentare alla Direzione aziendale, nei termini di legge, la richiesta, scritta, corredata dalla prescritta documentazione.

Il/la dipendente che non abbia più disponibilità del congedo parentale retribuito, previsto per ciascun figlio dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, potrà fruire secondo le medesime modalità di un ulteriore periodo di congedo di un mese entro i quattordici anni di vita del bambino; per tale ulteriore periodo, nel caso in cui esso venga fruito entro i sei anni di vita del bambino, al/alla dipendente sarà riconosciuta un'indennità mensile onnicomprensiva pari al 30% dell'ultima retribuzione precedente al congedo.

Nei casi di cui sopra il/la dipendente maturerà i ratei mensili di spettanza nel caso abbia prestato attività nel singolo mese per un periodo superiore a quindici giorni.

#### **4.4 Visite mediche**

Ogni dipendente, a conferma della prassi aziendale esistente, potrà richiedere permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche, esami clinici e terapie, fornendo all'ufficio personale entro due giorni dalla prestazione idonea documentazione giustificativa dell'assenza, con indicazione della collocazione oraria e della durata.

Ogni permesso non potrà essere superiore a 4 ore giornaliere, comprensive di 1 ora di viaggio (mezz'ora per recarsi sul posto e mezz'ora in caso di rientro al lavoro al termine della visita) se la visita è effettuata nel Comune di Calderara di Reno e di 2 ore di viaggio se effettuate fuori dal suddetto Comune (60 minuti per recarsi sul posto e 60 minuti in caso di rientro al lavoro al termine della visita). Nel caso il dipendente non rientri in Azienda al termine della visita non avrà diritto alla retribuzione dei 30/60 minuti come viaggio ad eccezione che tale tempo coincida con il termine del turno di lavoro.

In caso di assenza dal lavoro il permesso non sarà comunque concesso.

Nel caso in cui l'inizio oppure la fine dell'orario di lavoro risultassero coperti dal periodo di permesso così come sopra definito il/la dipendente si limiterà a marcare in entrata a fine permesso e in uscita a inizio permesso.



Nei casi in cui il permesso coincida per oltre 30 minuti con la pausa pranzo di spettanza dell'interessato/a, il/la dipendente potrà fruire entro le ore 14.00 di 30 minuti di pausa. Non saranno concessi permessi retribuiti per visite medico-legali.

#### **4.5 Visite specialistiche**

Le Parti concordano nel prevedere, per l'effettuazione di visite mediche, esami clinici e terapie per coniuge o convivente a qualsiasi titolo, ovvero di figli under 18 e genitori, un montante pari a 8 ore retribuite all'anno.

#### **4.6 Malattie croniche**

Le assenze dovute al post terapia relative alle patologie di cui all'art.2 comma 8 (trattamento economico) sezione IV titolo VIII del vigente CCNL non rientrano nel calcolo della penalizzazione per le malattie brevi di cui al comma 6 del medesimo articolo. Sarà cura del lavoratore fornire all' Azienda idonea documentazione sanitaria ai fini di cui sopra.

I lavoratori full time prossimi alla pensione (massimo 4 anni) e quelli affetti da malattie croniche, potranno richiedere su base volontaria la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time a 4 ore.

Contestualmente lavoratori con rapporto di lavoro part-time potranno richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in full time.

L'Azienda valuterà l'accoglimento della trasformazione combinata compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

#### **4.7 Anticipi TFR**

L'anticipazione del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 del codice civile, può essere richiesta con anzianità di servizio pari a cinque anni, così ridotta rispetto agli otto anni previsti dalla norma citata.

L'anticipazione, nel rispetto di quanto previsto dal citato articolo e di quanto sopra, potrà essere richiesta fino a tre volte nell'arco della durata del rapporto di lavoro con Motori Minarelli anche per:

- ristrutturazione della prima casa per sé e per i figli a condizione che venga preventivamente consegnata la dichiarazione di inizio attività prevista dalla legge
- depositi e anticipi per il contratto di locazione della casa di abitazione
- acquisto di automobile o motociclo
- spese funerarie
- spese odontoiatriche e ortodontiche per figli

ce

g

FR

ER

u

φ

φ

Ai fini dell'anticipazione il/la dipendente dovrà preventivamente consegnare idonea documentazione.

#### **4.8 Borse di studio**

Si conferma che gli importi relativi alle borse di studio previste per dipendenti e figli/e di dipendenti sono così determinati:

- € 2.000 lordi per il diploma di maturità
- € 2.000 lordi per la laurea triennale
- € 2.500 lordi per la laurea magistrale

Nel caso di laurea con votazione maggiore o uguale a 100 e nel caso di diploma con votazione maggiore o uguale a 90 gli importi suddetti saranno aumentati di € 250 lordi e nel caso di "lode" di ulteriori € 250 lordi.

#### **4.9 PAR e Ferie**

La fruizione individuale di Par e Ferie sarà consentita, compatibilmente con le esigenze aziendali di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, a frazioni di 1 ora.

#### **4.10 Utilizzo permessi — Tempo di Preavviso**

La compatibilità e integrazione con l'organizzazione aziendale è essenziale garanzia per la migliore gestione di ogni tipo di permesso.

Si conviene che, esclusi i casi di comprovata impossibilità, necessità o urgenza, e fatti salvi i diversi termini previsti a livello di contrattazione collettiva per singole tipologie di permesso, per poter usufruire dei permessi individuali si provveda a regolare richiesta con un anticipo di tre giorni lavorativi rispetto alla data iniziale di fruizione.

#### **4.11 Buono pasto per 4° turno lavorazioni meccaniche**

I lavoratori che, nel corso della giornata lavorativa, non possano usufruire del servizio mensa avranno il diritto al buono pasto del valore di € 8 (2 buoni cartacei del valore di € 4).

### **5. AMBIENTE DI LAVORO**

#### **5.1 Salute e sicurezza**

Motori Minarelli è costantemente impegnata nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, anche col contributo propositivo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in collaborazione con i quali, a conferma della prassi aziendale



in essere, intende esaminare e approfondire - alla ricerca delle possibili soluzioni - eventuali problemi che dovessero presentarsi in materia.

## **5.2 Ambiente di lavoro**

In funzione dell'introduzione di nuovi progetti all'interno di entrambi gli Stabilimenti l'Azienda ha realizzato e realizzerà interventi di manutenzione straordinaria su immobili, impianti, spazi comuni, infrastrutture, al fine di rendere l'ambiente di lavoro funzionale, sempre nel rispetto delle normative in materia di ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

## **5.3 Dotazioni**

Tenendo conto dell'esigenza di provvedere alla sostituzione del vestiario aziendale, la richiesta avviene mediante modulo relativo e consegna mensile (salvo urgenze) per un massimo di 2 kit annuali (es. 2 pz. camici, 2 pz. Felpe).

## **5.4 Visite mediche medico competente**

Le visite mediche richieste da singoli interessati al medico competente saranno soggette alle specifiche modalità procedurali già condivise nell'apposito esame fra RSPP, RLS e medico competente.

## **5.5 Commissione mensa**

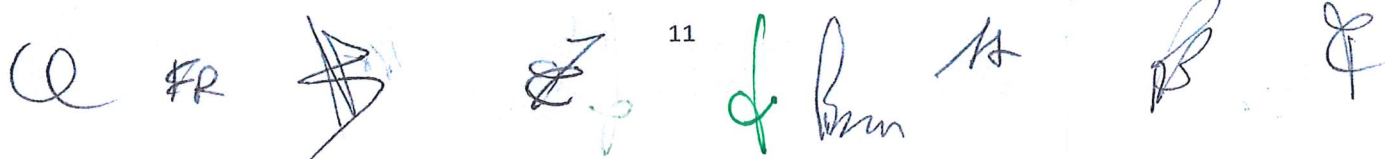
Su richiesta della R.S.U. in apposito incontro, in accordo tra le parti coinvolte verrà riattivata la commissione mensa costituita dalla RSU e/o RLS ed Ufficio Personale per qualunque problematica riguardante i pasti per migliorare la qualità dei cibi e il servizio di distribuzione. Resta inteso che il referente aziendale nei rapporti verso l'esterno è da considerarsi il Responsabile dell'Ufficio Personale.

## **5.6 Bacheca virtuale**

Viene richiesto di istituire una bacheca sindacale virtuale da cui si possa accedere alle comunicazioni sindacali.

## **6. PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti concordano che per quanto attiene il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, il Premio di Risultato (successivamente denominato per brevità "PdR"), sarà erogato al conseguimento di obiettivi di redditività, efficienza e qualità misurati attraverso i seguenti indicatori, sperimentali rispetto alla precedente contrattazione aziendale:



- a. **ECONOMICO - EBIDTA:** parametro atto a misurare l'utile prima di interessi, tasse, ammortamenti e svalutazioni;

Target 2023: 9132K€	Target 150% (valore massimo)*
Budget 2023: 6088K€	Budget 100%
Soglia 2023: 3044K€	Soglia 50%

\*Dal 50% al 100% per poi arrivare al 150% il valore del premio sarà riproporzionato in ragione della % di raggiungimento dell'EBIDTA

**Miglioramento = valore che aumenta**

- b. **PRODUZIONE – EFFICIENZA PRODUTTIVA:** parametro che indica il rapporto tra il Tempo Ciclo previsto e il tempo effettivamente utilizzato per produrre;

Target 2023: 98%	Target 120% (valore massimo)*
Budget 2023: 97%	Budget 100%
Soglia 2023: 95%	Soglia 50%

\*Dal 50% al 120% il valore del premio sarà riproporzionato in ragione della % di raggiungimento dell'Efficienza

**Miglioramento = valore che aumenta**

- c. **QUALITA' - SCARTI:** parametro che identifica il materiale non conforme e non utilizzabile nel processo produttivo/montaggio nè riparabile, viene isolato in magazzini specifici e misurato; L'indicatore è misurato in proporzione al fatturato. Valore assoluto 100.000€ e il fatturato di budget di 143.576,00 K€ sono la base per ottenere l'indicatore al 100%.

Target 2023: 0,056%	Target 120% (valore massimo)*
Budget 2023: 0,07%	Budget 100%

Dal 50% al 120% il valore del premio sarà riproporzionato in ragione della % di raggiungimento dell'Efficienza

**Miglioramento = valore che diminuisce**

Ciascuno dei tre indicatori concorre alla determinazione del Premio secondo il seguente peso percentuale:





- **ECONOMICO – EBITDA: 40%;**
- **PRODUZIONE – EFFICIENZA PRODUTTIVA: 30%;**
- **QUALITA' - SCARTI: 30%.**

### 6.1 Valore del premio

L'importo complessivo del premio di risultato verrà corrisposto a saldo e sarà determinato in base al raggiungimento dei risultati aziendali conseguibili nell'esercizio di riferimento, intendendosi l'esercizio con inizio al 1° gennaio di ogni anno e termine al 31 dicembre.

L'importo totale del premio di risultato sarà dato dalla somma dei valori raggiunti in ogni singola variabile oggetto di misura in funzione della scaletta sopradescritta.

Nella tabella che segue, allegato n. 1, sono indicati i valori nominali lordi del PdR relativi ad ogni anno, nonché gli importi a titolo di saldo, riferiti al valore corrispondente al raggiungimento del 100% del valore target.

<b>Anno</b>	<b>Valore Lordo del Premio di Risultato in Euro</b>
<b>2023</b>	<b>1.500,00</b>
<b>2024</b>	<b>1.600,00</b>
<b>2025</b>	<b>1.700,00</b>

Le Parti si danno atto che il suddetto valore è stato quantificato considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'azienda compatibilmente con i vincoli di legge metterà a disposizione dei lavoratori il costo aziendale dei suddetti premi.

### 6.2 Modalità di erogazione

Il Premio sarà corrisposto in un'unica soluzione ed uguale per tutti, sulla base dei risultati conseguiti, con la retribuzione del mese di marzo dell'esercizio successivo a quello di riferimento, a partire pertanto dal mese di marzo del 2024.

①

u

f

13

Il Premio sarà erogato superato il periodo di prova ai soli dipendenti in forza al momento della erogazione, riproporzionato in relazione al periodo di servizio e all'orario di lavoro (PTO/PTV).

Con modalità analoga a quella di cui sopra sarà determinato l'ammontare del premio che la società di somministrazione di lavoro erogherà ai lavoratori somministrati che abbiano svolto presso l'azienda la loro attività nel corso dell'esercizio di riferimento.

Qualora il rapporto cessi nel corso dell'esercizio di riferimento, non per licenziamento per giusta causa o mancato superamento del periodo di prova, ai lavoratori che abbiano prestato la loro attività nell'esercizio di riferimento, a tempo indeterminato o a termine o con contratto di apprendistato in caso di mancata conferma e, da parte dell'Agenzia fornitrice, con contratto di somministrazione, verrà erogata una somma pari ad euro 40,00 lordi, per ogni intero mese di lavoro effettivo nel periodo di riferimento, con le competenze di fine rapporto.

### **6.3 Periodo di misurazione del risultato incrementale**

Per l'applicazione al Premio di Risultato 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 dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nell'esercizio di riferimento di ciascun anno e i dati consuntivati nell'esercizio precedente (a isoperimetro delle componenti).

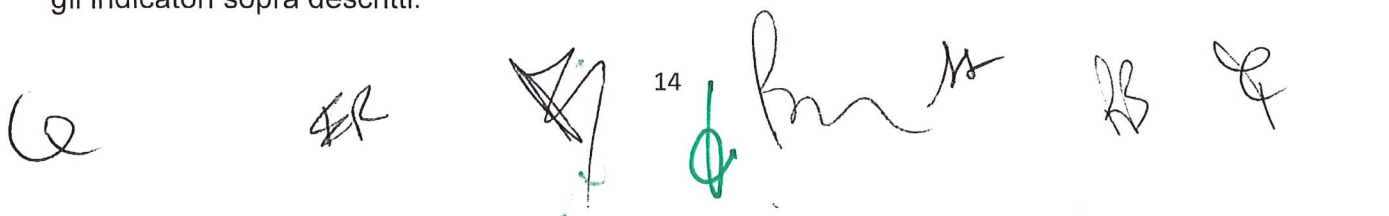
In caso di modifica della parte normativa fiscale e contributiva, le Parti si incontreranno per valutarne gli effetti e per introdurre le eventuali modifiche al presente accordo.

### **6.4 Ultrattività**

Le Parti convengono che, alla scadenza del presente accordo integrativo, e fino al suo rinnovo, il premio di risultato, sia negli importi che negli indicatori continuerà a seguire il sistema qui definito: in tale casistica i target relativi al saldo dell'anno di riferimento saranno verificati e aggiornati sulla base di specifico accordo.

### **6.5 Clausola di salvaguardia**

Trattandosi di un premio sperimentale, in caso di scostamenti significativi, per cause esterne e/o interne all'azienda, le Parti valuteranno l'opportunità di adeguare/aggiornare ogni anno gli indicatori sopra descritti.





Inoltre, a fronte di eventuali modifiche legislative che dovessero intervenire nell'arco di vigenza del presente integrativo aziendale che la formulazione e/o le decorrenze del testo contrattuale rendessero inapplicabili, così come se si verificassero problemi non previsti e/o casistiche non contemplate nell'accordo, le Parti convengono di istituire un immediato tavolo negoziale allo scopo di trovare le adeguate soluzioni a garanzia delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori nonché dell'Azienda e di rientrare all'interno dei benefici previsti per legge, nel caso di questioni inerenti il salario definito dalla contrattazione collettiva.

Infine, l'Azienda si impegna a monitorare periodicamente l'andamento degli indicatori ed a tenere informata contestualmente la RSU Aziendale.

## 7. WELFARE

E' data facoltà ai soli lavoratori a tempo indeterminato di convertire in tutto o in parte il PDR effettivamente erogabile, conseguentemente alla verifica dei risultati di esercizio, in iniziative di fringe benefit e di Welfare attraverso beni e servizi e prestazioni di cui all' art. 51 del TUIR, scegliendo tra tutte le opzioni che la piattaforma e le indicazioni di legge in vigore metteranno a disposizione.

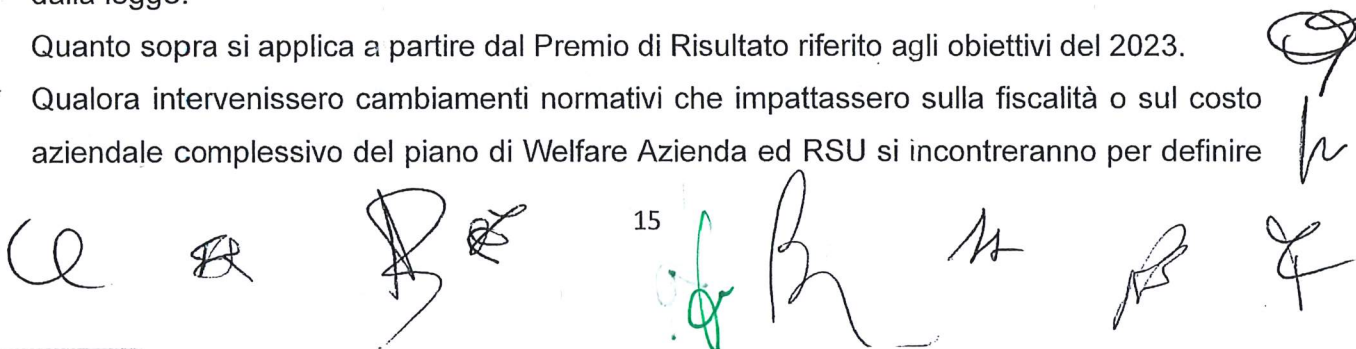
La scelta di conversione del Premio deve essere effettuata dal lavoratore in tempo utile per consentire l'attivazione della piattaforma: di anno in anno verranno condivise tali scadenze in funzione dell'informazione operativa che il gestore della piattaforma fornirà. Al lavoratore aderente sarà richiesto di produrre idonea documentazione giustificativa della spesa effettuata. Il valore del Welfare spettante a ciascun lavoratore sarà esigibile entro il 30 Dicembre ovvero il giorno lavorativo precedente il 30 qualora questo sia cadente di sabato e/o domenica dell'anno di erogazione del Premio.

In caso di eventuale residuo Welfare non convertito in buono da parte del lavoratore entro la suddetta data del 30 dicembre - l'Azienda procederà alla liquidazione di tale residuo unitamente alle competenze del mese di Dicembre dell'anno di erogazione, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente, l'eventuale residuo Welfare per mancato utilizzo, anche parziale, da parte del lavoratore della quota convertita del Premio di Risultato, ancora presente sul rispettivo conto Welfare alla data di cessazione del rapporto di lavoro, verrà liquidato con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Quanto sopra si applica a partire dal Premio di Risultato riferito agli obiettivi del 2023.

Qualora intervenissero cambiamenti normativi che impattassero sulla fiscalità o sul costo aziendale complessivo del piano di Welfare Azienda ed RSU si incontreranno per definire

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the far right, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'h'. In the center, there is a signature in green ink. To the left of the green signature, the number '15' is written. Further left, there are several more signatures and initials, some of which are crossed out or partially obscured.

le nuove modalità del piano.

## 8. ORARIO PLURISETTIMANALE

Le parti convengono che l'orario plurisettemanale è uno strumento contrattuale idoneo a soddisfare le esigenze aziendali di flessibilità in considerazione della stagionalità della produzione di Motori Minarelli, previo incontro con la RSU da tenersi almeno un mese prima di ogni effettiva attivazione, L'orario infrasettemanale previsto dal CCNL metalmeccanici per un massimo di 64 ore complessive con prestazione aggiuntiva rispetto al normale lunedì al venerdì.

Per garantire all'Azienda la possibilità di rispettare le richieste commerciali, in via eccezionale, ove strettamente necessario ed inderogabile L'Azienda previo incontro con la RSU, potrà richiedere prestazione aggiuntiva di lavoro straordinario anche nella giornata di sabato sino a concorrenza delle 48 ore settimanali.

Per ogni ora aggiuntiva prestata in regime di orario infrasettemanale oltre l'orario contrattuale settimanale normale (40 ore settimanali) o ridotto per i lavoratori a Part Time Orizzontale, Motori Minarelli riconoscerà ai lavoratori interessati il corrispondente riposo compensativo e un permesso retribuito pari a 25 minuti (42% di un'ora), che saranno accantonati in apposito "conto flessibilità", unitamente alle ore di prestazione aggiuntiva di cui sopra.

I 25 minuti di permesso retribuito di cui sopra assorbono e sostituiscono ad ogni effetto le maggiorazioni percentuali previste dal CCNL metalmeccanici per l'orario infrasettemanale.

In aggiunta al trattamento di cui sopra, Motori Minarelli erogherà ai lavoratori interessati un importo onnicomprensivo pari ad € 6,00 lordi per ogni ora aggiuntiva effettivamente prestata in regime di orario infrasettemanale oltre l'orario contrattuale settimanale normale (40 ore settimanali o, per i lavoratori a Part Time, il minore orario di lavoro settimanale).

Saranno dispensati dalla prestazione aggiuntiva in regime di orario infrasettemanale eventuali lavoratori a ciò impossibilitati per gravi motivi personali, debitamente documentati, e che per esigenze aziendali non possano essere collocati, se disponibili, in un'eventuale turnazione del sabato.

Le ore complessivamente accantonate nel "conto flessibilità" ove ne ricorrano le esigenze di contenimento dell'utilizzo di ammortizzatori sociali, saranno fruite in modo collettivo, salva diversa esigenza aziendale da comunicarsi entro il mese di Luglio, indicativamente nei mesi da ottobre a dicembre.

Ove ne ricorra il caso, tutte le ore fruibili in modo individuale, secondo la prassi vigente, dovranno essere richieste, a partire dal mese successivo all'ultimo mese di attuazione

16



dell'orario infrasettimanale, con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e fruite nell'anno di accantonamento (i) dai lavoratori con contratto di lavoro Part Time di tipo verticale entro il mese di Luglio e (ii) dai restanti lavoratori nel periodo Settembre - Dicembre, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le ore di utilizzo collettivo dovranno essere comunicate dall'azienda con un anticipo di almeno 3 giorni lavorativi.

## 9. MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti si impegnano a sostenere e favorire un ambiente giusto ed inclusivo, in cui si valorizzi la diversità, un trattamento equo ed il rispetto per tutte le persone.

Le Parti, anche alla luce dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2018, sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL e 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 e/o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subita nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le aziende 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.

Infine, 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.

## 10. RACCOLTA CONTRATTI

Nel corso del 2024 le parti procederanno alla raccolta in un Testo Unico degli accordi sindacali applicati in azienda.

## 11. DURATA

Il presente accordo avrà vigore a partire dal 01/01/2023 fino al 31/12/2025, salvo diversa applicazione prevista dai singoli istituti.

Essa costituisce un tutt'uno inscindibile in tutte le sue parti. Gli allegati costituiscono parte integrante dell'accordo. Tale accordo si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

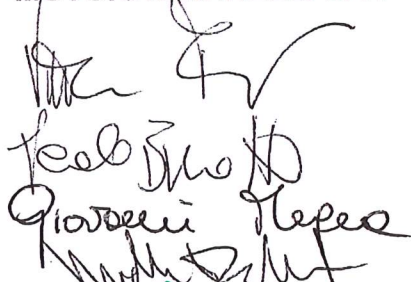
In caso di disdetta il presente accordo resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito con nuovo accordo.

## 12. QUOTA CONTRATTO

Ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà richiesto un contributo straordinario, 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) l'effettuazione della trattenuta di 50 (cinquanta) Euro per ogni anno di vigenza contrattuale, da prelevare nella retribuzione relativa al mese di maggio. Le Organizzazioni Sindacali territoriali comunicheranno entro il mese di aprile 2023 alla Direzione aziendale le modalità operative per l'effettuazione della trattenuta della "quota contratto".

Letto, confermato e sottoscritto.

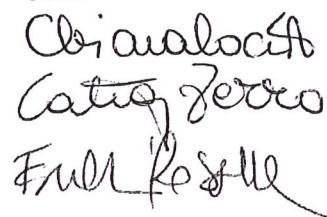
**MOTORI MINARELLI SPA**

  
Roberto Motta  
Giuseppe Stepa  
Michele...

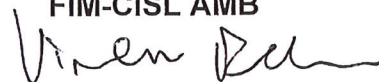
Confindustria Emilia Area Centro



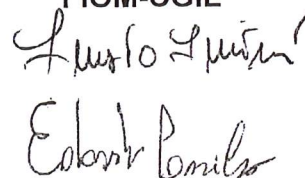
**RSU**

  
Obialocati  
Cattolico  
Enrico...

**FIM-CISL AMB**



**FIOM-CGIL**

  
Augusto...  
Edoardo...