

Be Re Ac

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 dicembre 2019 presso la sede della Confindustria di Firenze si sono incontrati:

- i Rappresentanti delle Aziende del Gruppo Menarini (A.Menarini Diagnostics Srl, A.Menarini Farmaceutica Internazionale Srl, A.Menarini Industrie Farmaceutiche Riunite Srl, A.Menarini Manufacturing Logistics and Services Srl, A.Menarini Newtech Srl, Codifi Srl, F.I.R.M.A. Spa, Istituto Lusofarmaco D'Italia Spa, Lodichem Srl, Lusochimica Spa, Malesci Istituto Farmacobiologico Spa, Menarini Biotech Srl, Menarini Ricerche Spa, Menarini Silicon Biosystems Spa, Laboratori Guidotti Spa, Pomezia Engineering & Finance Services Spa, Relife Srl, Relife Italia Srl) nelle persone di Massimo Galeazzi, Danilo Giampietro, Andrea Mosca, Riccardo Chimenti, Alberto Nicotra, Giulio Perrone, Renzo Calciano, Vincenzo Di Romani, Angela Santucci, assistiti dalla Confindustria Firenze nella persona di Paola Fabbrini;
- le OO.SS. Nazionali, nelle persone di Sergio Cardinali, Luciano Tramannoni, Venere Balla, in rappresentanza della FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL; le Segreterie Regionali e Territoriali unitamente alle RR.SS.UU. delle Aziende del Gruppo ove presenti.

L'Accordo Integrativo del Gruppo Menarini, sottoscritto il 15/09/2016 ed efficace per il triennio 2016-2018, poi prorogato in data 10/09/2019 alle stesse condizioni scadrà il 31/12/2019. Con la presente intesa, le Parti intendono procedere al rinnovo per il triennio 2020, 2021, 2022.

PREMESSA

Scenario

Il mercato farmaceutico italiano

L'industria farmaceutica italiana ha continuato, in questi anni, la sua crescita divenendo il primo produttore di farmaci nell'Unione Europea. Una produzione di altissima qualità che grazie ai continui investimenti, all'eccellenza delle risorse umane coinvolte ed al continuo incremento dell'esportazione, ha permesso di raggiungere questi livelli.

Dal 1991 ad oggi il settore è passato dal 57° al 4° posto per export tra tutti i settori, con una costante crescita dell'occupazione, confermandosi come uno dei settori industriali che crea sempre più posti di lavoro. Negli ultimi due anni l'industria farmaceutica è il settore italiano che, tra quelli dell'industria manifatturiera, ha aumentato di più i propri addetti, 4,5% rispetto all'1,3% della media.

Addetti diretti che hanno superato i 66.000, il 93% dei quali con contratto a tempo indeterminato, con oltre 6.000 nuovi assunti all'anno dal 2014 al 2017. Tra i settori

industriali italiani il farmaceutico è quello con gli addetti più qualificati, oltre il 90% tecnici o laureati, e con il più alto livello di produttività, tre volte la media del totale dell'economia.

Questa dinamicità occupazionale ha contribuito ad aumentare il numero dei giovani impiegati, con un incremento del 10% negli ultimi due anni di under 35, rispetto al 3% del totale dell'economia.

Le donne sono elemento di orgoglio del settore, il 42% degli occupati, quasi il doppio rispetto alla media dell'economia nazionale. Nella Ricerca sono la maggioranza, ben il 52%.

Le imprese del farmaco hanno investito nel 2018 complessivamente tre miliardi e sono il pilastro della Ricerca. Con un investimento in R&S in crescita anno su anno, 1,7 miliardi di euro nel solo 2018, 1,5 miliardi nel 2017, sono il primo settore per investimenti in innovazione per addetto, 3 volte la media. Questa ricerca si sviluppa sempre più in partnership con Università, Centri clinici di eccellenza, Pmi, start-up, enti no-profit nel pubblico come nel privato.

Obiettivo ambizioso del prossimo futuro è quello di diventare polo mondiale per quelle fasi avanzate di sviluppo dei farmaci rappresentate dagli studi clinici. Uno studio clinico su cinque in Europa viene svolto nel nostro Paese, grazie alle molte eccellenze ospedaliere e ai Medici e a tutti gli Operatori sanitari che con competenza e professionalità vi lavorano. Ogni anno per far arrivare ai Pazienti i nuovi farmaci, le imprese del Settore investono per questi studi oltre 700 milioni di euro: tra i più alti contributi al sistema nazionale di ricerca.

Rischi ed Opportunità del Settore

L'attuale sistema ha garantito, forse per la prima volta negli ultimi 20 anni, una stabilità e positività del contesto di riferimento che ha permesso alle aziende del settore di programmare il proprio sviluppo ed i relativi investimenti. Il Settore farmaceutico, messo nelle opportune condizioni per operare, ha dimostrato di avere il potenziale per fornire il proprio contributo, sempre più importante, alla crescita del comparto industriale italiano.

L'auspicio è che questa stabilità permanga evidenziando la necessità di porre particolare attenzione ad alcuni fattori che stanno già manifestando i primi effetti. Il primo concerne la copertura della spesa per i farmaci innovativi con il rischio di attribuirne i costi alle imprese farmaceutiche o, peggio, facendoli rientrare nel tetto di spesa territoriale. Il finanziamento dei Farmaci cosiddetti Innovativi (di grande innovazione), ovvero che vanno a coprire esigenze terapeutiche ormai diffusissime ed ad oggi ancora non adeguatamente soddisfatte, è il vero nodo cruciale per il prossimo futuro.

Per evitare di ridurre e compromettere il potenziale d'investimento del settore, pretendendo una copertura immediata di tali costi, sarà necessario valutare l'impatto dei farmaci innovativi non nel breve periodo ma considerando la riduzione di costo complessivo (per ospedalizzazioni, assistenza etc.) che essi determinano e determineranno nel tempo.

Altro fattore da monitorare con grande attenzione è rappresentato dalla tendenza a considerare un concetto molto ampio di equivalenza terapeutica tra medicinali differenti, non necessariamente "equivalenti" in termini strettamente scientifici, basandosi esclusivamente sulla coincidenza delle indicazioni principali di detti farmaci. Dovesse confermarsi questa linea, con provvedimenti ad essa coerenti, si determinerebbe un completo ribaltamento delle attuali logiche prescrittive.

L'obiettivo di tutte le parti sociali in gioco deve essere quello di evitare che i benefici e le opportunità offerte dalla stabilità in questi ultimi anni vengano nuovamente messi in discussione, anche attraverso momenti di confronto attivo all'interno dell'Osservatorio farmaceutico previsto dal CCNL.

Il Gruppo Menarini

Il Gruppo Menarini si conferma come il primo gruppo farmaceutico italiano nel mondo, il 13° complessivamente in Europa. E' presente in oltre 130 Paesi nel mondo attraverso filiali, distributori o licenziatari con un fatturato complessivo che nel 2018 è stato di circa 3,7 Miliardi di Euro. Il fatturato è prodotto per il 75% all'estero e per il 25% in Italia, circa il 93% del fatturato proviene dalla Farmaceutica e dal Consumer Health, mentre la parte restante è sviluppata prevalentemente dall'ambito diagnostico.

A fine 2018 il numero complessivo di dipendenti del Gruppo era pari a 17.640, il 20% circa dei quali in Italia e la restante parte distribuita nel mondo. Oltre il 90% dei dipendenti sono laureati e tecnici. Il Gruppo ha 16 stabilimenti produttivi nel mondo, 6 dei quali in Italia, e 7 Centri di Ricerca di cui 4 in Italia.

A livello globale il 48% della popolazione aziendale è composto da donne.

Linee strategiche

Il Gruppo Menarini sta focalizzando la sua strategia verso un continuo rafforzamento dell'attuale modello di business in ambito *primary care*, fino ad oggi vincente, aprendo contestualmente ad un nuovo modello con prodotti innovativi sempre più mirati in ambito *secondary care*, per un mercato della salute che sta cambiando rapidamente e che è sempre più esigente.

La strategia sarà implementata attraverso:

- il continuo processo d'internazionalizzazione che ha visto l'acquisizione negli Stati Uniti del business CellSearch CTC al fine di rafforzare la presenza di Menarini nella ricerca e nell'analisi delle cellule tumorali ampliando la tecnologia DEPAarray. L'obiettivo sarà crescere ancora negli Stati Uniti, in Cina guardando anche al Giappone ed al Brasile;

- l'ulteriore rafforzamento, come sopra evidenziato, della propria leadership in ambito Primary Care, attraverso la valutazione continua delle opportunità che tale mercato offrirà;
- lo sviluppo del Consumer Health che in questi anni, attraverso cospicui investimenti, ha visto crescere i propri volumi e le quote di mercato;
- la continua valorizzazione dei siti produttivi anche attraverso l'ampliamento della propria capacità di produzione chimica di principi attivi farmaceutici, affiancando ai siti di Pisa e Lomagna uno stabilimento a Casaletto Lodigiano, la Lodichem. La ricerca di nuove tecnologie farmaceutiche per la produzione dei vaccini è alla base della joint venture che Menarini ha realizzato con BiosYnth attraverso la creazione di VaxYnetich a Rapolano Terme;
- la focalizzazione della Ricerca & Sviluppo su investimenti principalmente in aree terapeutiche con elevati *medical need*, con un focus specifico sull'oncologia, con l'obiettivo di combinare farmaci innovativi in fase di sviluppo con la diagnostica avanzata, e sull'area degli anti-infettivi con ambiziosi progetti finalizzati a combattere la lotta contro le antibiotico-resistenze.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti in questi anni, nel riconoscere la centralità delle Relazioni Industriali, hanno intrapreso un percorso di continuo miglioramento dei rapporti finalizzato ad alimentare un confronto trasparente e costruttivo sia a livello nazionale sia a livello locale.

Visto il buon andamento e la concreta utilità degli organi di confronto individuati nel precedente Accordo, le Parti confermano la piena operatività del Coordinamento Sindacale Nazionale e dell'Osservatorio Aziendale così come già costituiti e regolati.

All'interno del Coordinamento Nazionale, in sede di informativa annuale sull'andamento del Gruppo Italia, oltre a quanto già precedentemente previsto e disciplinato, sarà possibile approfondire, in via non negoziale, ulteriori aspetti relativi allo scenario economico aziendale e del mercato di riferimento utili alla comprensione della strategia e degli obiettivi aziendali e di verifica della realizzazione di tali scelte.

(The page contains numerous handwritten signatures in black and blue ink, scattered throughout the document, including at the top, bottom, and sides.)

Per un proficuo ed effettivo funzionamento dell'Osservatorio, che si riunirà di norma due volte l'anno, le tematiche da approfondire e discutere saranno previste nei relativi ordini del giorno e potranno prevedere argomenti specifici di interesse collettivo a livello di Gruppo, secondo quanto previsto dal CCNL in materia.

Come detto in precedenza, il Gruppo sta vivendo un'importante evoluzione sia del modello di business sia della relativa governance, tali da rendere il contesto aziendale estremamente fluido. Visti gli obiettivi strategici volti ad una crescente internazionalizzazione, l'Azienda si impegna, comunque, nell'arco dei prossimi 18 mesi, a definire nell'ambito dell'Osservatorio le azioni necessarie e propedeutiche all'avvio della delegazione speciale di negoziazione finalizzato alla costituzione di un Comitato Aziendale Europeo.

Come già specificatamente previsto dal CCNL, si conferma l'autonomia contrattuale delle relazioni sindacali a livello di Azienda/Divisione/Sito/Unità produttiva.

Al fine di rendere più fluide le informazioni tra le RSU e le Forze Operative Esterne, che operano su tutto il territorio nazionale, si conviene sull'istituzione della bacheca elettronica. A tal fine sarà avviato un gruppo di lavoro (le cui modalità operative saranno di seguito definite) con lo scopo di individuare modalità condivise, compatibili con le attuali soluzioni tecnologiche esistenti in Azienda, per la relativa implementazione in ciascuna società del Gruppo alle cui dipendenze operano Forze Operative Esterne. Tali lavori saranno avviati entro il primo trimestre del 2020 e conclusi nel minor tempo possibile, compatibilmente con le esigenze tecniche che dovessero emergere nel corso del confronto.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Per il Gruppo Menarini la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente nei luoghi di lavoro, è una priorità indiscussa, confermata anche attraverso la previsione di adeguati percorsi formativi e informativi volti a migliorare la consapevolezza nei dipendenti di quanto sia importante la prevenzione.

Ad ulteriore conferma del costante impegno in tale ambito, il Gruppo ha proseguito volontariamente il percorso finalizzato all'ampliamento delle certificazioni salute, sicurezza, ambiente ed energia per tutte le Società. In particolare nell'ultimo triennio sono state ottenute la Certificazione Energetica ISO 50 001 per i siti di Firenze, Pisa, Pomezia e Lomagna, e la certificazione Salute e Sicurezza OHSAS 18001 per tutte le aziende commerciali.

E' obiettivo di tutti accompagnare questi importanti risultati conseguiti con azioni concrete, da condividere congiuntamente, in termini di sostenibilità ambientale attraverso l'adozione di specifiche iniziative che verranno implementate nei singoli siti volte, ad

esempio, a ridurre i consumi di acqua ed energia nonché ad ottimizzare l'utilizzo di carta e plastica.

Visti gli ottimi risultati in termini di partecipazione e tematiche affrontate, viene confermata la Giornata di Gruppo dedicata alla Salute, Sicurezza ed Ambiente, dove le RLSSA, gli RSPP e i Manager Aziendali, anche grazie alla partecipazione di autorevoli professionisti del settore, potranno confrontarsi sulle tematiche richiamate, raccogliere suggerimenti e spunti di miglioramento.

I temi all'ordine del giorno saranno condivisi preventivamente con la Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali.

Inoltre, nella consapevolezza che le buone pratiche in tema di salute, sicurezza e ambiente debbano passare necessariamente per un confronto continuo sulle singole specificità di sito, le Parti condividono la necessità di favorire il costante approfondimento delle tematiche in oggetto a livello locale.

FORMAZIONE

Le Parti condividono l'importanza della formazione quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle risorse e per l'indispensabile incremento della competitività aziendale e pertanto confermano quanto già precedentemente disciplinato.

Si conferma l'importanza della formazione congiunta tra Manager Aziendali e Rappresentanti Sindacali in tema di buona gestione delle relazioni industriali, secondo quanto previsto ai punti 10 e seguenti dell'art. 51 del vigente CCNL e con l'obiettivo di dare continuità a quanto già positivamente sviluppato. La Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali s'incontreranno per definire temi da trattare e modalità di erogazione della formazione.

Inoltre, così come previsto dall'art. 63 punto 3) del CCNL, si prevede la costituzione del "Delegato alla formazione" nei vari siti. Nell'ambito dell'Osservatorio saranno previsti momenti di confronto specifici per recepire proposte, condividere modalità applicative e risultati della formazione erogata.

Per quanto concerne la formazione degli ISF, saranno discusse e condivise in sede aziendale formule di fruizione delle attività formative che facilitino l'organizzazione e l'apprendimento, compatibilmente con le esigenze del territorio, quali ad esempio la concentrazione delle sessioni formative disponibili in momenti specifici della giornata lavorativa.

La formazione riveste un'importanza fondamentale nello sviluppo delle risorse umane e pertanto, anche al fine di valorizzare l'impegno profuso in questa direzione, l'Azienda si impegna, attraverso particolari investimenti in termini di software relativi alla gestione del personale, ad implementare e rendere disponibile una sorta di "libretto formativo" che contenga tutte le attività formative svolte da ciascun dipendente, in linea con quanto previsto dal CCNL.

FERIE SOLIDALI

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 24 del Decreto Legislativo 151/15 e dal vigente CCNL, vista la positiva esperienza sperimentale del precedente Accordo, le Parti concordano sulla necessità di confermare l'attuale meccanismo di godimento di ferie in modalità solidale e sulla possibilità di estenderne la modalità di fruizione all'intero nucleo familiare, previo specifico approfondimento sulla base delle indicazioni maturate nell'ambito dell'Osservatorio.

CONGEDO PARENTALE AD ORE

Al fine di favorire i dipendenti genitori, ferme restando le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, le Parti concordano sulla possibilità di fruizione del congedo parentale (cd. Astensione facoltativa) anche su base oraria.

Pertanto, i dipendenti genitori potranno fruire del periodo di astensione nelle diverse modalità loro consentite: giornate o mesi di astensione facoltativa potranno, quindi, alternarsi con giornate lavorative in cui l'astensione sarà fruita in modalità oraria. Tale ultima fattispecie di assenza non sarà cumulabile con altre tipologie di permessi o riposi.

La modalità di fruizione oraria, che si aggiunge a quella su base giornaliera e mensile, non modifica la durata dell'astensione facoltativa totale e pertanto rimangono invariati i limiti individuali e complessivi previsti dalla normativa.

A tali fini potranno essere convertiti su base oraria un numero di giorni di congedo parentale fino ad un massimo di 30.

Laddove risultasse necessario prevedere particolari modalità applicative, le stesse saranno definite a livello di Azienda/ Divisione/Sito/Unità produttiva.

PART-TIME

L'Azienda si rende disponibile, a chi dovesse farne richiesta e compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative, a concedere periodi di part-time orizzontale a 4 ore giornaliere, favorendo i lavoratori al rientro da lunghe malattie, maternità e aspettative.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

L'Accordo relativo al Premio di Partecipazione aziendale scadrà il 31 dicembre 2019; con la presente intesa le Parti intendono rinnovare il PdP per il triennio 2020-2022, confermando l'attuale sistema collegato ad obiettivi di incremento di redditività e produttività e connesso all'effettiva partecipazione/contributo/assiduità dei lavoratori.

MECCANISMO DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Il Premio si basa su due ambiti distinti, uno di redditività che pesa complessivamente il 49% ed uno di produttività che pesa complessivamente il 51%.

a) REDDITIVITA'

1. Indicatore del rapporto tra il risultato operativo lordo (R.O.L.) ed il fatturato.

L'indicatore è definito a livello di Gruppo Italia e inciderà nella misura del 90% sulla redditività complessiva. Il valore 100 dell'indicatore sarà raggiunto con un rapporto tra ROL e fatturato aggregato Italia pari al 10,5%; mentre ad un rapporto 8% corrisponderà il valore 70 e ad un rapporto 15% corrisponderà il valore 130, valore massimo raggiungibile oltre il quale il Premio non potrà superare l'importo corrispondente. Valori dell'indice inferiori all'8% non daranno luogo a riconoscimenti a tale titolo. Tale indicatore sarà neutralizzato da tutti gli effetti straordinari non inclusi nel Budget sia in forma diretta sia indiretta.

2. Indicatore dei costi effettivi rispetto ai costi previsti.

L'indicatore è definito a livello di Gruppo Italia e inciderà nella misura del 10% sulla redditività complessiva. Il valore 100 dell'indicatore sarà raggiunto con un rapporto tra costi effettivi e costi previsti nelle assunzioni di Budget pari a 1; mentre ad un rapporto -30% corrisponderà il valore 130 e ad un rapporto +30% corrisponderà il valore 70. Valori dell'indice superiori al 30% non daranno luogo a riconoscimenti a tale titolo. Tale indicatore sarà neutralizzato da tutti gli effetti straordinari non inclusi nel Budget sia in forma diretta sia indiretta.

b) PRODUTTIVITA'

Gli indicatori della produttività saranno individuati e concordati in ogni Azienda/Divisione/Sito/Unità produttiva da sottoscrivere entro il mese di gennaio di ciascun anno di riferimento.

Gli obiettivi di Produttività, rispetto alla determinazione del parametro 100 (con possibilità di oscillazione 70/130), saranno definiti, ogni anno, nei confronti con le RSU delle Aziende interessate in relazione ai dati di Budget dell'anno in corso, rispetto ai consuntivi dell'anno precedente. Il meccanismo di funzionamento verrà stabilito nelle singole aziende o unità produttive.

In aggiunta a quanto sarà definito a livello locale, i relativi accordi conterranno anche il seguente indicatore che concorrerà nella misura del 10% alla determinazione della produttività complessiva.

Indicatore di soddisfazione del cliente. Sarà determinato sulla base del rapporto fra i reclami ricevuti dai clienti e commesse/ordini/fatture emesse dalle singole Aziende/Divisioni/Siti/Unità produttive.

Le Parti valutano l'assiduità al lavoro come uno dei fattori principali per il conseguimento del risultato economico dell'Azienda.

Conseguentemente, le Parti convengono che l'assiduità individuale al lavoro, influenzando sulla produttività, costituisca un fattore d'incremento/decremento dell'importo di premio eventualmente maturato.

Tale fattore considera sia la frequenza degli eventi di malattia sia la durata degli eventi stessi, al netto dei ricoveri ospedalieri, day hospital, e di quanto previsto nel referto di dimissioni rilasciato dalla struttura ospedaliera, secondo il seguente schema:

eventi		giorni malattia	
0	55,0%	0	55,0%
1	52,5%	1\3	52,5%
2\3	50,0%	4\6	50,0%
4	45,0%	7\10	45,0%
5 e oltre	40,0%	oltre 11	40,0%

Le percentuali corrispondenti agli eventi e ai giorni di malattia, consuntivati in ciascun anno di riferimento, verranno sommate e moltiplicate per l'importo di premio effettivamente ed eventualmente maturato.

L'Azienda si riserva di valutare l'esclusione dal computo delle giornate di assenza per terapie salvavita accertate e documentate.

ASPETTI ECONOMICI

La cifra annua lorda pro capite, in misura fissa non soggetta a rivalutazione, al raggiungimento del 100% degli indicatori, sarà pari a:

- € 1260 per l'anno 2020
- € 1290 per l'anno 2021
- € 1320 per l'anno 2022

REGOLE GENERALI ED EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio di Partecipazione sarà erogato esclusivamente al personale assunto con rapporto di lavoro subordinato nell'anno di riferimento ed inquadrato ai sensi del CCNL Chimico-Farmaceutico.

Il Premio di Partecipazione sarà erogato annualmente con la retribuzione del mese di luglio successivo all'anno di riferimento onde permettere la chiara individuazione, secondo le norme civilistiche in materia di redazione e approvazione dei bilanci, dell'indice di Redditività del Gruppo, nel rispetto delle seguenti regole:

1. Il Premio spetterà al personale, dipendente e somministrato, in forza alla data di erogazione ed al personale non più in forza che, con almeno sei mesi di servizio nell'anno di riferimento, avesse lasciato l'Azienda per pensionamento o per scadenza di contratto a tempo determinato, in proporzione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento e per un importo corrispondente al valore 100 (per questi ultimi il premio sarà erogato nella misura descritta, come una tantum, con l'ultimo cedolino comprendente le spettanze di fine rapporto); per i contratti avviati nel corso dell'anno, la quota dovuta sarà riproporzionata in base ai mesi di lavoro effettivo, considerando mese intero le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni.
2. Ai lavoratori con contratto Part Time il premio sarà riproporzionato in base alle ore effettive di contratto.
3. Il Premio di Partecipazione relativo ai periodi di assenza nell'anno per aspettativa, congedo parentale, CIGO/CIGS/Solidarietà per periodi superiori alle 2 settimane, non sarà corrisposto.
4. In caso di cessione di contratto infragrupo, al dipendente spetterà l'importo del premio maturato dall'Azienda presso cui avrà prestato servizio per il maggior numero di mesi. In caso di equivalenza dei mesi di servizio, sarà erogato il premio secondo i parametri applicati dall'Azienda di destinazione.

[Handwritten signatures at the top of the page]

Le informazioni relative all'andamento degli indici ed ai relativi consuntivi saranno rese complessivamente nell'ambito del Coordinamento Nazionale e, nel dettaglio, a livello di singola Azienda/Divisione/Sito/Unità. Le OO.SS. e le RSU si impegnano a mantenere assoluta riservatezza su tutte le informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio dell'accordo.

Nel rispetto delle logiche del presente accordo, le Parti potranno, nell'ambito del triennio di vigenza dell'accordo medesimo e con la decorrenza concordemente ritenuta più utile al funzionamento dello stesso, definire congiuntamente eventuali modifiche o sostituzioni di pesi e/o parametri di riferimento in rapporto a nuove o mutate esigenze aziendali, comunque determinate, ed ai conseguenti nuovi obiettivi/programmi.

Le Parti convengono espressamente che gli importi del Premio di Partecipazione derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi ed onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il Premio di Partecipazione, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso. Il complessivo Premio di Partecipazione è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.f.r. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

Le Parti si danno atto che il sistema Aziendale di determinazione ed erogazione del Premio qui definito persegue gli obiettivi concordati di redditività e produttività in quanto correlato ad indici di miglioramento. Quanto sopra viene precisato ai fini dell'applicabilità dei particolari regimi contributivi e fiscali di favore. Le Parti confermano che l'Accordo, ai fini dell'applicabilità del regime di tassazione agevolata, è conforme alle previsioni dell'art. 1, cc. 182-189, Legge 28 dicembre 2015, n. 208, e del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016. In particolare, sempre ai fini della piena applicazione del più favorevole regime fiscale, tenuto conto della struttura degli indicatori/obiettivi definiti, le Parti si danno atto e precisano che il periodo congruo di misurazione dei risultati aziendali si identifica nel singolo anno di riferimento e di vigenza del presente Accordo e che l'incrementalità degli stessi, anche alternativamente fra loro, deve misurarsi rispetto ai risultati consuntivati nell'anno precedente.

WELFARE DI PRODUTTIVITA'

Con il comune intento di dare seguito a quanto previsto dal CCNL ed in applicazione di quanto previsto dalla normativa di riferimento, le Parti concordano di prevedere, in favore del personale con rapporto di lavoro subordinato che non abbia percepito nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento redditi da lavoro dipendente superiori a €

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

80.000 lordi, la possibilità di convertire, su richiesta del lavoratore, in tutto o in parte il Premio di Partecipazione, in strumenti di Welfare (Welfare di Produttività), in misura fissa pari a 400€, 800€ o tutto l'importo del premio.

Al dipendente verrà chiesto di evidenziare alla Direzione Risorse Umane, secondo modalità successivamente comunicate, la propria scelta tra opzione Welfare o liquidazione del Premio con applicazione del corrispondente regime fiscale e contributivo.

Qualora il dipendente non abbia esercitato alcuna opzione sarà liquidata l'intera quota in busta paga.

Al contrario, nel caso in cui il dipendente optasse per una delle tre fasce di conversione del Premio, sotto riportate, potrà spendere il relativo importo tra le seguenti alternative, qui indicate in via esemplificativa:

- Servizi di istruzione;
- Servizi di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti;
- Servizi ricreativi;
- Buoni spesa e buoni carburante in misura non superiore a 250€ (laddove applicabili);
- Abbonamenti al trasporto pubblico;
- FONCHIM-FASCHIM.

In questo caso, in aggiunta alla quota convertita verrà valorizzato un ulteriore importo (c.d. "Quota di Conversione") anch'esso espresso in welfare, i cui valori sono di seguito indicati:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| • Importo convertito: 400€ | > Quota di Conversione 5% (20€) |
| • Importo convertito: 800€ | > Quota di Conversione 8% (64€) |
| • Importo convertito: tutto il premio | > Quota di Conversione 10% |
- (x€ in relazione al premio maturato e convertito)

Per coloro i quali decidessero di destinare l'importo convertito interamente al FONCHIM, la "Quota di Conversione" sarà incrementata del 2%.

Si precisa che il relativo valore dei servizi fruiti non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di Legge sul TFR.

Qualora dovesse mutare l'attuale scenario normativo di riferimento che modifichi il regime fiscale/contributivo del Premio di Partecipazione, le Parti s'impegnano a realizzare gli eventuali necessari adattamenti dell'accordo alla nuova normativa, fermo restando l'ammontare del valore complessivo lordo spettante.

MT Pae HR Z A n k Mq

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA E WELFARE AZIENDALE

Con la presente intesa, le Parti riconoscono l'importante impegno dell'Azienda in materia di Responsabilità Sociale e Welfare, anche in attuazione delle linee guida in tale ambito tracciate dal rinnovato CCNL di settore.

La Responsabilità Sociale dell'Impresa rappresenta un pilastro delle politiche del Gruppo verso tutti i suoi stakeholder ed il Welfare aziendale, in particolar modo, costituisce un importante strumento per favorire il benessere dei dipendenti nella loro sfera personale e per l'equilibrio casa-lavoro.

AS

FASCHIM e FONCHIM

Relativamente agli anni 2020, 2021, 2022, sarà a carico dell'Azienda la copertura sanitaria integrativa FASCHIM dell'intero nucleo familiare, secondo le regole previste dal Fondo, per tutti i dipendenti in forza con contratto di lavoro subordinato dipendente con l'Azienda al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento, già iscritti al Fondo o che decideranno di iscriversi avendone le condizioni.

Per chi non intenda iscriversi a FASCHIM e per gli iscritti che non intendano usufruire di tale copertura, l'Azienda provvederà a versare, su richiesta del dipendente, il relativo importo sul fondo FONCHIM, qualora il dipendente sia già iscritto a tale fondo o decida di iscriversi avendone le condizioni. Tale facoltà verrà riconosciuta, per la differenza, anche a coloro che richiedono il contributo FASCHIM solo per il coniuge/convivente.

Il dipendente, secondo le modalità che saranno indicate dall'Azienda, potrà comunicare la scelta effettuata o indicare la volontà di non ricevere alcuna copertura né versamento. La mancata scelta varrà come rinuncia al beneficio di cui sopra.

Per i lavoratori somministrati con almeno sei mesi di servizio nell'anno di riferimento, l'Azienda trasferirà un importo corrispondente al costo complessivo aziendale del contributo in oggetto, riproporzionato ai mesi di effettivo servizio nell'anno.

AS

WELFARE AZIENDALE

L'Azienda conferma, anche per il 2020, il riconoscimento, sotto forma di flexible benefits, di un bonus (non monetizzabile) in favore del personale in forza al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento con rapporto di lavoro subordinato dipendente con l'Azienda, da spendere in servizi nell'ambito delle diverse tipologie già individuate e nei limiti previsti dalla normativa fiscale in materia, riservandosi di valutare, a sua discrezione, iniziative analoghe anche per gli anni successivi.

Bm

SC

AS

IS

Ac

EL

Handwritten signatures at the top of the page.

Il valore del bonus sarà pari a:
€ 310 per le categorie A - B;
€ 180 per tutte le altre categorie.

Nel caso in cui il dipendente avesse optato per la conversione del Premio in strumenti di Welfare, il Welfare Aziendale si sommerà alla quota di conversione già scelta.

I servizi dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Si precisa che il relativo valore del Welfare Aziendale non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporterà accantonamenti in relazione alla normativa di Legge sul TFR.

L'Azienda si riserva di dettagliare successivamente le modalità pratiche sia per l'esercizio di scelta tra le ipotesi di conversione come sopra disciplinato sia per la predisposizione di un apposito regolamento per la gestione ed utilizzo dell'importo di Welfare (derivante dalla somma dell'eventuale premio convertito e dalla quota di liberalità).

Per la gestione e l'utilizzo dei flexible benefits, l'Azienda conferma il ricorso ad una Società specializzata che abbia una capillare diffusione su tutto il territorio nazionale, con costi a suo carico.

ASILO NIDO

Con l'obiettivo di favorire i dipendenti genitori nell'organizzazione e nella gestione familiare dei figli in primissima età, viene facilitato l'accesso agli asili nido sul territorio attraverso un contributo a carico azienda.

Nel caso in cui si verificano le condizioni oggettive necessarie per procedere alla conversione del Premio, al dipendente che avesse optato per la conversione dell'intero Premio di Partecipazione maturato, la "Quota di Conversione" aggiuntiva prevista passerà dal 10% al 30%, qualora attesti l'iscrizione di uno o più figli, ad un asilo nido, all'anno scolastico appena concluso. Tale contributo non sarà cumulabile con eventuali altre iniziative già attive in tal senso.

L'importo così maturato sarà interamente spendibile per tutti i servizi di flexible benefits offerti ad eccezione dei fondi di settore.

L'Azienda predisporrà apposita modulistica che il dipendente dovrà consegnare prima di operare la scelta della conversione, unitamente alla documentazione che attesti i requisiti necessari.

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ANTICIPO TFR

Come condizione di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dall'art. 2120 c.c., l'Azienda riconoscerà a ciascun dipendente, che lo richieda, con almeno 6 anni di servizio, e non 8 come previsto dalla legge, e che non abbia in essere cessioni del quinto e/o pignoramenti e/o prestiti con delega in atto, un'anticipazione sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR) non superiore al 70% del trattamento dovuto in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, maturati gli 8 anni di servizio, l'Azienda si rende disponibile a riconoscere l'anticipazione del TFR anche per le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione per se e per figlio;
- spese universitarie per i figli;
- acquisto o affitto abitazione a seguito di separazione dal coniuge;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese preadottive in caso di adozione;
- acquisto auto intestata al dipendente.

Resta inteso che la richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il pagamento che certifichi la spesa per le causali di cui sopra.

VISITA MEDICA SPECIALISTICA

Al fine di facilitare la cura ed il benessere dei lavoratori l'Azienda, nei casi in cui non sia possibile al di fuori dell'orario di lavoro, metterà a disposizione degli stessi dei permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, esami strumentali e prelievi ematici con prescrizione medica (escluse le visite dal dentista).

In questi casi il dipendente dovrà avvertire il proprio responsabile con congruo preavviso e successivamente giustificare l'assenza facendo pervenire all'Azienda idonea certificazione medica indicante luogo, data e orari della visita e/o esami effettuati.

In funzione del luogo della visita, e se la stessa è all'interno dell'orario di lavoro, sarà riconosciuta un'assenza per il viaggio fino a mezz'ora per l'andata e mezz'ora per il ritorno. L'intera assenza giustificata come 'visita medica' non potrà superare le quattro ore, comprensive della durata del viaggio.

In aggiunta, con le stesse modalità e criteri sopra definiti, i dipendenti potranno utilizzare 6 ore di permesso annuo (comprensive delle ore viaggio) per le visite mediche specialistiche di ciascun figlio con età fino ai 12 anni compiuti, da utilizzare per un massimo di due eventi.

Tale regolamentazione annulla e sostituisce eventuali prassi in uso presso le singole Aziende/Divisioni/Siti/Unità produttive.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'SSC' and 'Ac'.

DISPOSIZIONI FINALI E DURATA

Il presente Accordo verrà depositato dall'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, INPS e INAIL.

Fatte salve le diverse decorrenze, il presente accordo ha validità dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno atto di aver esaurito la contrattazione di secondo livello di Gruppo.

L.C.S.

Per le Aziende del Gruppo Menarini

Per le OO.SS. e RR.SS.UU.

[Handwritten signatures in black and blue ink, including names like Morino, Danilo, and various union representatives.]