

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI IL LIVELLO E DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE DI GAMBRO DASCO SPA - STABILIMENTO DI MEDOLLA

In data 5 Aprile 2018 presso la sede di GAMBRO DASCO SPA a Medolla, in via Modenese n° 66, si sono incontrate le parti così costituite:

- GAMBRO DASCO S.p.A. rappresentata da Cristiano Salvadeo, Dario Marzano e Laura Savola assistiti da Confindustria Emilia Area Centro nelle persone di Simone Gradellini e Maria Elisa Gagliani
- la R.S.U. della sede di Medolla, nelle persone di Katia Belloni, Monja Lugli, Luca Bortolotti, Lucio Zinno, Annalisa Marazzi, Andrea L'Agostinis, Andrea Miodini, Giancarlo Giusto, Michele Zacchi, Antonio Bertolazzi, Raffaele Marini e Vincenzo Regimella assistita da FILTCEM CGIL nella persona di Fernando Siena, FEMCA CISL nella persona di Massimo Occhi ed UILTEC UIL nelle persone di Giovanni Pellizzoni e Marielisa Scire

Le parti, dopo ampia analisi e condivisione, procedono a siglare il presente accordo per il rinnovo del Contratto di Il livello e del Premio di Partecipazione secondo quanto previsto dagli art 47 e 48 del CCNL vigente, per il triennio 2018 - 2020.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nell'ottica di un consolidato dialogo sindacale, Le parti confermano in questa sede l'importanza di mantenere l'attuale modello di relazioni basato sulla partecipazione e la condivisione, ed improntato ad uno spirito costruttivo volto alla concreta ricerca di soluzioni comuni.

Le parti convengono inoltre nel pianificare incontri trimestrali di verifica del target. Tali incontri saranno anche l'occasione per esaminare l'andamento del Sito in termini economici, produttivi e di organizzazione del lavoro.

STRUTTURA PREMIO

OBIETTIVI DI RIFERIMENTO

Il Premio è costruito su obiettivi di produttività, qualità e redditività capaci di misurare l'effettivo andamento del Sito valorizzando, al contempo, il contributo delle maestranze:

Descrizione Target	Peso obiettivo (a target)	Obiettivi di Produttività
VOP prevista per anno di riferimento	30%	% VIP/VOP - riduzione costo totale produzione (TMC)
target annuale assegnato al Plant in Global Mfg Scorecard	30%	FCA - azioni correttive sul campo
target annuale assegnato al Plant in Global Mfg Scorecard	20%	PVP - Produzione vs Pianificato
target assegnato al Plant in Global Mfg Scorecard	10%	CIPM/T - Complaint Incident Per Million/Thousands - Valore peggiore tra monitor & bloodline
target annuale assegnato al Plant in Global Mfg Scorecard	10%	Conversion Loss - Costo extra dello scarto di produzione

MFG VARIATIONS

Obiettivi di Redditività

I target annuali di riferimento per ciascun obiettivo - per gli anni successivi al primo - saranno comunicati entro e non oltre il mese di Marzo di ogni anno. Se necessario le parti si incontreranno entro Febbraio per discutere i target.

TABELLE DI EROGAZIONE		
Obiettivo - target per 2018	risultato (% of target)	importo da pagare
VIP/VOP - target 2018 = 5%	<84% target	0%
	84,01 - 88% target	20%
	88,01 - 92% target	40%
	92,01% - 96% target	60%
	96,01% - 99,9% target	80%
	100% - 104% target	100%
	104,1% - 108% target	120%
	>108% target	140%
FCA - target 2018 = 0	0	100%
	1	80%
	> 2	0%
PVP - target 2018 = 98%	<95,5% target	0%
	95,5% - 96,49 target	40%
	96,5% - 97,49% target	60%
	97,5% - 98,49% target	80%
	98,5% - 99,49% target	90%

Handwritten notes and signatures:
 m
 sh
 BR
 m
 pp
 8
 5
 8
 20
 0%
 84%
 88%
 92%
 96%
 99,9%
 100%
 104,1%
 >108%

TABELLA EROGAZIONE
 In funzione dei risultati raggiunti gli importi legati a ciascun obiettivo, come sopra individuati, saranno erogati secondo le seguenti metriche:

Naturalmente gli importi riferiti ad anni diversi non sono cumulativi.

TOTALE PREMIO A TARGET	2018	2019	2020
	€ 1.433	€ 1.456	€ 1.480

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA' E QUALITA'	TOTALE OBIETTIVI PRODUTTIVITA' E QUALITA'		
	2018	2019	2020
% VIP/VOP - riduzione costo totale produzione (TMC)	346 €	353 €	360 €
FCA - azioni correttive sul campo	346 €	353 €	360 €
PVP - Produzione vs Pianificato	231 €	235 €	240 €
CIPM/T - Complaint Incident Per Million/Thousands - Valore peggiore tra monitor & bloodline	115 €	118 €	120 €
Conversion Loss - Costo extra dello scarto di produzione	115 €	118 €	120 €
VARIAZIONI RISPETTO COSTO STANDARD			
	280 €	280 €	280 €
OBIETTIVO DI REDDITIVITA'			
	2018	2019	2020
	280 €	280 €	280 €

IMPORTI A TARGET
 Di seguito sono indicati gli importi annuali lordi a target per ciascuno degli obiettivi di produttività, qualità e redditività, da riconoscere in funzione dei risultati raggiunti:

Handwritten notes and signatures at the top of the page, including names like 'M. B.', 'P. B.', and 'G. B.'.

Conversion Loss - Costo extra dello scarto di produzione	1,27%	0,92%
Valore peggiore tra monitor & bloodline	119 - 115	185 - 121
CIPM/T - Complaint Incident Per Million/Thousands	97,7%	100%
PVP - Produzione vs Pianificato	4	1
FCA - azioni correttive sul campo	5,30%	5,20%
% VIP/VP - riduzione costo totale produzione (TMC)	2016	2017

In ogni caso il valore finale del Premio non potrà essere inferiore a 645€ lordi (la detassazione, se ricorrono i presupposti, sarà eventualmente applicabile solo per la parte eccedente i 645€).

In ottemperanza a quanto previsto dall'art 2 co 1 e 2 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei parametri del Premio e l'individuazione dei valori incrementali, le parti concordano e precisano che gli aumenti di produttività, qualità e redditività in relazione ai quali si raggiungono i requisiti utili per accedere alle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1 c. 182 della Legge 208/2015 dovranno comunque - a prescindere dal target (dato meramente di spettanza o meno del premio) avere come termine di riferimento e paragone il dato (ovvero risultato) del biennio immediatamente precedente (per il 2018 si prenderà a riferimento la tabella di seguito riportata).

99,5% - 100,5% target	100%
100,51% - 101,5% target	110%
> 101,51% target	120%
CIPM/CPT - target 2018=pegg valore	> 130% target
120,01 - 130% target	40%
110,01 - 120% target	60%
100,01%-110% target	80%
100%-95% target	100%
95,01%-90% target	110%
90,01%-85% target	115%
<85% target	120%
CONVERSION LOSS - target 2018	=0,96%
> 130% target	0%
120,01% - 130% target	40%
110,01 - 120% target	60%
100,01%-110% target	80%
100%-95% target	100%
95,01%-90% target	110%
90,01%-85% target	115%
<85% target	120%
MFG VARIATIONS - target 2018 =	657,907€
190%	532 €
150%	420 €
110%	308 €
Target	280 €
90%	252 €

Handwritten initials and marks on the left side of the page, including 'M' and a signature.

Le modalità operative e i dettagli tecnici saranno forniti nei giorni a seguire mediante consueti canali aziendali.
 Turnista a giornaliero.
 Tale scelta sarà modificabile di anno in anno o in corso d'anno in caso di variazione dell'orario di lavoro da alle strutture convenzionate il costo del pasto sarà interamente sostenuto dal dipendente.
 pasto del valore di 1€ per ogni giornata di effettivo lavoro. Resta altresì inteso che in caso di accesso b) nel caso di scelta negativa, verrà caricato al dipendente su una apposita card elettronica un buono a) nel caso di scelta affermativa il valore del pasto sarà incrementato di 1€

Il personale non turnista all'inizio di ogni anno dovrà dichiarare se intende o meno usufruire delle convenzioni per il pasto:
 Il personale non turnista a giornaliero a turnista la modalità di erogazione sarà quella prevista per il personale turnista.

Le parti concordano nel superare l'istituto del premio presenza anche in coerenza con quanto deciso in sede di rinnovo dell'ultimo contratto collettivo nazionale.
 In luogo della maturazione del premio presenza a tutti i dipendenti, turnisti e non, un incremento di 1€ per ogni giorno di effettiva presenza o su ticket restaurant oppure sul valore del pasto come da convenzioni in essere, da utilizzare secondo le consuete modalità. In caso di variazione dell'orario di lavoro da giornaliero a turnista la modalità di erogazione sarà quella prevista per il personale turnista.

PREMIO PRESENZA - EX ART.8 CCNL (lettera g)

Il premio avrà incidenza sul TFR.
 Per il personale assente per maternità si applicheranno le disposizioni previste nel CCNL vigente (pieno).
 Al personale Part Time il premio verrà erogato proporzionalmente alle ore lavorate (rispetto all'orario a tempo pieno).

Al personale (dipendente e in somministrazione) che dovesse cessare in corso d'anno e che ha maturato un periodo di effettiva collaborazione pari o superiore a 6 mesi nel corso dell'anno stesso, il premio verrà erogato proporzionalmente al servizio prestato nell'anno, riproporzionato in dodicesimi, in misura pari al 100% dell'importo a target, con le competenze del mese successivo a quello di cessazione.
 I dipendenti che usufruiscono di aspettativa non retribuita non maturano durante tale periodo i relativi ratei di premio.

Al personale assunto in corso d'anno - anche con contratto a termine e di somministrazione - il premio sarà erogato in base ai mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno, riproporzionato in dodicesimi, e solo nel caso di prestazione non inferiore ai 6 mesi (anche non continuativi), intendendosi per mese intero la frazione uguale o superiore ai 15 giorni.
 Al personale (dipendente e in somministrazione) che dovesse cessare in corso d'anno e che ha maturato un periodo di effettiva collaborazione pari o superiore a 6 mesi nel corso dell'anno stesso, il premio verrà erogato proporzionalmente al servizio prestato nell'anno, riproporzionato in dodicesimi, in misura pari al 100% dell'importo a target, con le competenze del mese successivo a quello di cessazione.
 Il premio verrà erogato mediante 2 acconti dell'importo lordo di 32,75€ da corrispondersi nelle mensilità di Maggio ed Ottobre, mentre il saldo verrà corrisposto con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento (ultima erogazione Febbraio 2021).

MODALITA' DI EROGAZIONE

Il premio verrà erogato in base ai mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno, riproporzionato in dodicesimi, e solo nel caso di prestazione non inferiore ai 6 mesi (anche non continuativi), intendendosi per mese intero la frazione uguale o superiore ai 15 giorni.
 Al personale (dipendente e in somministrazione) che dovesse cessare in corso d'anno e che ha maturato un periodo di effettiva collaborazione pari o superiore a 6 mesi nel corso dell'anno stesso, il premio verrà erogato proporzionalmente al servizio prestato nell'anno, riproporzionato in dodicesimi, in misura pari al 100% dell'importo a target, con le competenze del mese successivo a quello di cessazione.
 Il premio verrà erogato mediante 2 acconti dell'importo lordo di 32,75€ da corrispondersi nelle mensilità di Maggio ed Ottobre, mentre il saldo verrà corrisposto con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento (ultima erogazione Febbraio 2021).

Le quote non pagate ai dipendenti dei gruppi B, C e D saranno ridistribuite tra tutto il personale che rientra nella fascia A.
 Non saranno considerate le malattie oncologiche e professionali nonché i ricoveri ospedalieri superiori a 20 giorni.

La quota di premio legata agli obiettivi di Produttività e Qualità sarà riproporzionata per ciascun lavoratore in funzione del suo numero di eventi morbosi secondo la seguente formula:

gruppo A --> fino a 2 eventi morbosi	100% (+ redistribuzione)
gruppo B --> fino a 3 eventi morbosi	- 5%
gruppo C --> fino a 4 eventi morbosi	-10%
gruppo D --> più di 4 eventi morbosi	-20%

PRESENZA INDIVIDUALE

La quota di premio legata agli obiettivi di Produttività e Qualità sarà riproporzionata per ciascun lavoratore in funzione del suo numero di eventi morbosi secondo la seguente formula:
 1 co 182 e seguenti, della L. 208/2015, del Decreto Interministeriale 25/3/2016 in tema detassabilità e alla L. 232/2016.
 Le parti si danno atto che il premio di risultato così determinato risponde ai requisiti richiesti ai sensi dell'art.

Il presente verbale sostituisce e supera tutte i precedenti accordi sulle materie da esso disciplinate.

Pertanto il piano formativo di ciascun anno sarà oggetto di previo confronto tra le parti. Inoltre saranno nominati 3 membri della rsu aziendale (uno per ogni sigla sindacale) con qualifica di delegati per la formazione che avranno titolo per avanzare proposte alla direzione aziendale circa la somministrazione dei piani formativi.

Le parti confermano anche in questa sede l'importanza della formazione quale strumento primario di valorizzazione del capitale umano e di accrescimento delle professionalità aziendali.

FORMAZIONE

Relativamente all'ambito di applicazione, si richiamano integralmente le disposizioni del presente accordo relative all'erogazione del Premio di Partecipazione.

L'accordo di introduzione del welfare aziendale scadrà al 31 Dicembre 2019, entro la qual data le parti si incontreranno per negoziare nuovamente le condizioni di accesso al welfare aziendale.

Le Parti ribadiscono che il valore in opere e servizi di cui all'art. 51 del TUR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per gli istituti di legge e/o contratto collettivo e/o individuale.

Per tutta la durata di vigenza del presente accordo, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, la quota di PDR convertita in servizi di welfare di cui all'art. 51 del TUR, così come previsto al capoverso precedente, dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di incompleta fruizione, nel mese successivo alla cessazione, il residuo sarà versato al fondo pensione a cui il lavoratore risulta iscritto; in mancanza, il residuo sarà liquidato in busta paga e sottoposto a tassazione ordinaria.

Come previsto dalla normativa vigente, qualora il PDR dovesse risultare non detassabile in relazione all'andamento dei diversi indicatori, anche la quota versata nel welfare dovrà essere assoggettata a tassazione ordinaria.

Ciascun dipendente potrà comunicare all'Azienda entro il 31 Dicembre l'intenzione di convertire il PDR in welfare aziendale, specificando la percentuale di conversione; resta altresì inteso che in mancanza di apposita comunicazione l'Azienda procederà al pagamento integrale del Premio secondo le consuete scadenze.

Il saldo del Premio mentre sono esclusi i 2 acconti corrisposti nelle mensilità di Maggio e Ottobre. I servizi messi a disposizione dall'Azienda e le modalità operative per consentire tale opzione saranno comunicate dalla Direzione aziendale, in conformità alle disposizioni amministrative in materia, a mezzo piattaforma online consultabile mediante accesso protetto.

Successivamente alla valorizzazione dei risultati conseguiti, in base alle metriche e secondo le scadenze definite, il dipendente rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente ha facoltà di scegliere, comunicandolo alla Direzione aziendale, di convertire in servizi di welfare aziendale - di cui all'art. 51 del TUR e sino al valore massimo previsto dalla normativa vigente - la quota del Premio di risultato effettivamente maturato e variabile. Conformemente alla normativa sarà possibile destinare in welfare solo il saldo del Premio mentre sono esclusi i 2 acconti corrisposti nelle mensilità di Maggio e Ottobre.

WELFARE AZIENDALE

Le parti convergono nel superare definitivamente l'istituto dei riposi compensativi tenuto conto del venir meno delle ragioni organizzative che tempo addietro avevano giustificato il riconoscimento di tale trattamento. A titolo di compensazione sarà riconosciuto al solo personale che negli ultimi 12 mesi ha usufruito con continuità dei riposi compensativi, un incremento non assorbibile dello stipendio lordo annuo di importo pari al numero medio di giornate di riposo effettivamente godute.

RIPOSI COMPENSATIVI PER PERSONALE OPERANTE SU 3 TURNI

Le parti quindi si danno atto che stante l'abolizione del premio presenza contenuto nel CCNL 22 settembre 2012 di cui all'art. 8 lettera g e 28 comma 9 lettera b1 e b2 dovuta al CCNL vigente, si è pienamente ottenuto con la nuova sopra descritta contrattazione a quanto richiesto dal CCNL del 15/10/2015. In particolare quindi, le RSU e le OO.SS nulla più avranno a pretendere a titolo di sopravvenienza dell'ex premio presenza, stante quanto pattuito nella nuova e presente contrattazione aziendale.

[Handwritten signature]

p. la UILTEC UIL

[Handwritten signature]
p. la FEMCA CISL

[Handwritten signature]
p. la FILCTEM CGIL

[Handwritten signature]
p. la RILTEC UIL

[Handwritten signature]
p. la RILTEC UIL

[Handwritten signature]
p. la RSU

p. CONFINDUSTRIA EMILIA

[Handwritten signature]
Dario Hoyer
Leonardo Salcedo

p. Baxter SPA

Letto, confermato e sottoscritto

Per quanto non espressamente menzionato invece continueranno a trovare applicazione i regolamenti vigenti.
In presenza di eccezionali variazioni dell'assetto produttivo/organizzativo e comunque tali da incidere in maniera significativa sugli obiettivi concordati, le Parti si incontreranno in relazione alle modifiche intervenute. Tale accordo entrerà in vigore dal 1° gennaio 2018 e sarà in vigore fino al 31 dicembre 2020.
In mancanza di rinnovo, alla scadenza l'accordo proseguirà in regime di ultrattività ferma restando la possibilità di disdetta unilaterale da formalizzare mediante lettera raccomandata AR o posta certificata.