



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Addì, 20 novembre 2018

Tra

la Società MEDTRONIC ITALIA SPA presente nelle persone dei Sigg. Simona Bergonzi, Marco Mazzoni e Roberto Respinti assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti

e

la FILCAMS – CGIL presente nella persona del Sig. Fulvio Camellini e Natale Scebba;
 la FISASCAT-CISL presente nella persona del Sig. Alessandro Martignetti, Milone Pascale Rosaria;
 e la RSU dell'unità produttiva di Rolo (RE) nelle persone dei Sigg. Diego Gatti, Daniele Goldoni, Alessandro Galiera e Maurizio Carlini

Premesso che:

- Nel corso dell'anno le Parti, a seguito della presentazione della piattaforma rivendicativa da parte dell'OO.SS.LL. congiuntamente alla RSA, hanno avviato il negoziato per la definizione di un accordo integrativo aziendale;
- Nell'ambito dei diversi incontri intercorsi dal febbraio u.s. ad oggi, le Parti hanno affrontato i temi oggetto della piattaforma rivendicativa nonché ogni altro argomento utile per la definizione di un accordo integrativo di secondo livello e, dopo ampio confronto, sono pervenute a definire il presente accordo integrativo aziendale per il periodo 2018/2019 – 2020/2021;

tutto quanto premesso, le Parti convengono quanto segue:

A. Relazioni Industriali.

Nel riconfermare l'efficacia del modello di relazioni industriali già consolidato, le Parti concordano, di incontrarsi due volte l'anno, indicativamente nei mesi maggio e novembre, per analizzare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti argomenti:

- andamento fatturato, bilancio consuntivo e preventivo;
- organizzazione del lavoro;
- verifica organico, contratti a termine, contratti in somministrazione di manodopera;
- appalti ed esternalizzazioni, le ricadute sui processi organizzativi, sulla qualità del servizio ed eventuali ricadute occupazionali;
- orario di lavoro, con particolare riferimento al ricorso al lavoro supplementare – straordinario ed a lavoro a turni;
- programmi di investimento in innovazione di prodotto e tecnologica;
- programmi di investimento ed innovazione di prodotto, di processo e tecnologici realizzati e/o in previsione;
- programmi di formazione e riqualificazione professionale.

B. Aspettativa/Congedo parentale.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente disciplina derivante dal CCNL e dalla normativa, a fronte di richiesta motivata da una documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente, la società riconoscerà un periodo di aspettativa

SL

FE

GA



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

retribuita pari ad 1 mese, fruibile anche in 4 settimane non consecutive nell'arco di un periodo di tre anni. La retribuzione corrisposta sarà esclusivamente quella fissa mensile.

La società riconoscerà una integrazione del 10% dell'indennità di congedo parentale facoltativo (max 6 mesi) nei casi e con le modalità previste dalla normativa disciplinante il congedo parentale.

C. Campo di applicazione e durata.

Il presente accordo si applica esclusivamente al personale occupato presso la sede di Rolo (RE) il cui rapporto di lavoro risulta disciplinato dal CCNL Terziario, dal presente accordo, dall'accordo integrativo aziendale del 20 luglio 2015 attualmente vigente in Medtronic SPA come integrato dall'accordo del 26 maggio 2016, dall'accordo di armonizzazione per il personale di Rolo del 26 maggio 2016 e dall'accordo del PDR stipulato in data odierna nonché dalle policy vigenti per la sede di Rolo.

La società nel riconfermare quanto contenuto nei propri atti ufficiali in materia di "molestie e violenza nei luoghi di lavoro" conferma, altresì, quanto convenuto da Confindustria e CGIL/CISL/UIL in merito.

Il presente accordo ha validità sino al 30 aprile 2021. Qualora non intervenga disdetta da una delle parti a mezzo raccomandata A/R, almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società

Assolombarda

FILCAMS-CGIL
Sall e
FISASCAT-CISL
UILTUCS-UIL

RSA



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Addì, 30 novembre 2018

Tra

l'Assolombarda nella persona del Sig. Livio Lannutti che rappresenta ed assiste la Società Medtronic Italia SPA rappresentata dai Sigg. Simona Bergonzi, Marco Mazzoni e Roberto Respinti

e

la FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Fulvio Camellini e Natale Scebba,
la FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Alessandro Martignetti e Milone Pascale Rosaria,

e la RSA dell'unità produttiva di Rolo (RE) nelle persone dei Sigg. Diego Gatti, Daniele Goldoni, Alessandro Galiera e Maurizio Carlini

Premesso che:

- la procedura di negoziazione del presente accordo si è svolta secondo modalità e tempi coerenti con quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente;
- i contenuti risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto già riportato nel precedente capoverso.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A) **PREMIO DI RISULTATO**

Le parti, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente, hanno individuato per l'unità produttiva di Rolo (RE) un sistema premiante su obiettivi in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale. In tale ottica, dopo aver attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività dell'unità produttiva di Rolo (RE), hanno individuato obiettivi, fra di essi alternativi, consistenti in incrementi della produttività, qualità, efficienza e innovazione in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

A1) **DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Nell'identificazione degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione: esercizio fiscale della Società (1 maggio – 30 aprile di ciascun anno);
- semplicità nel controllo dell'andamento e del risultato dell'obiettivo;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato (PDR) conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

A2) **OBIETTIVI INDIVIDUATI SONO:**

1. Miglioramento della produttività misurata sulla base del seguente indicatore:
LINES/MANS H;
2. Miglioramento dell'efficienza misurata sulla base dei seguenti indicatori:
URGENT ORDER LEAD TIME;



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

- URGENT INBOUND LEAD TIME;
 STANDARD ORDER LEAD TIME;
 STANDARD INBOUND LEAD TIME;
 RETURNS;
3. Miglioramento della qualità misurata sulla base dei seguenti indicatori:
 OFI-DISCREPANZE;
 EHS;
 NEGLECT OF EQUIPMENT;
 INVENTORY INACCURACY;
 4. Miglioramento dell'innovazione misurata sulla base del seguente indicatore:
 IMPROVEMENT.
- L'importo economico del Premio di Risultato, maturabile in funzione del conseguimento al 100% dei risultati degli indicatori di misurazione degli obiettivi collegati a produttività, efficienza e qualità, fra di essi alternativi, è pari ai valori economici lordi indicati nella tabella sotto riportata.

2019	liv.4-5	2.000 €
	liv.2-3	2.050 €
	liv.Q-1	2.100 €
2020	liv.4-5	2.050 €
	liv.2-3	2.100 €
	liv.Q-1	2.150 €
2021	liv.4-5	2.100 €
	liv.2-3	2.150 €
	liv.Q-1	2.200 €

L'importo economico maturabile in funzione del conseguimento al 100% dei risultati dell'indicatore di misurazione dell'obiettivo collegato all'innovazione, comunque alternativo con gli altri obiettivi, è pari al valore economico lordo di 400,00 euro per ogni anno uguale per tutti i livelli di inquadramento.

- Nell'allegato tecnico sono contenute tutte le informazioni necessarie per la determinazione del Premio di Risultato complessivamente raggiungibile anno per anno in base al conseguimento degli indicatori che misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Il sistema di misurazione dei risultati è determinato dai consuntivi rilevati annualmente rispetto al dato di budget. La rilevazione viene effettuata successivamente alla chiusura dell'anno fiscale sulla base di quanto consuntivato dalla Supply Chain.
- Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di detti obiettivi, fra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori sopra individuati. La misurazione dei risultati, ai fini dell'incrementalità degli obiettivi individuati nel presente accordo, sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto al valore che gli obiettivi hanno consuntivato nell'ultimo esercizio fiscale precedente. Per il primo anno di vigenza del presente accordo si farà riferimento ai risultati consuntivati nell'esercizio 1/5/2017 – 30/4/2018.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

A3) INFORMAZIONI, DESTINATARI, VALORIZZAZIONE E DURATA

- a) In occasione di appositi incontri fra le Parti, da tenersi con cadenza semestrale, la Direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento produttivo con particolare riferimento a quanto convenuto nel presente accordo. I valori di budget corrispondenti al 100% del risultato per ogni singolo indicatore per il primo anno 1/5/2018 – 30/4/2019, sono indicati nelle tabelle allegate. Per gli anni successivi (2019/2020 e 2020/2021) i valori di budget, corrispondenti al 100% del risultato per ogni singolo indicatore, verranno comunicati dalla Società alle OO.SS.LL. e alla RSA in occasione dell'inizio del nuovo anno fiscale. In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, la RSA e le OO.SS.LL. s'impegnano al rispetto della più assoluta riservatezza. L'unità di tempo di rilevazione per la valorizzazione del risultato conseguito sarà, per l'intero periodo di vigenza del presente accordo, l'esercizio fiscale (01/05 – 30/04) che, come già specificato nel paragrafo precedente, verrà confrontato, per la verifica della realizzazione dell'incremento del risultato, con il valore conseguito nell'ultimo esercizio fiscale precedente.
- b) L'ambito di applicazione del presente accordo è tutto il personale dipendente dell'unità produttiva di Rolo (RE). Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno fiscale, ivi compresi i contratti di lavoro a tempo determinato, il PDR sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni, sempre che il dipendente risulti in forza da almeno tre mesi. Ai dipendenti il cui rapporto di lavoro si è risolto durante l'esercizio fiscale, il PDR verrà corrisposto in forma monetaria limitatamente ai mesi di servizio solo se il dipendente è stato in servizio almeno tre mesi. Sono, comunque, esclusi i dipendenti che siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Il PDR non maturerà nel caso di assenze superiori a 6 mesi, con l'esclusione di maternità e infortuni sul lavoro, nell'esercizio fiscale di riferimento. Ai lavoratori part-time la misura del PDR sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito. La Società provvederà a comunicare, per gli adempimenti conseguenti, alle Società di lavoro somministrato affinché possano riconoscere l'eventuale PDR ai lavoratori somministrati secondo quanto previsto nel presente accordo.
- c) La corresponsione del PDR conseguito avverrà con la retribuzione del mese di giugno successivo all'esercizio fiscale di riferimento tenendo conto di quanto contenuto al punto b) precedente. Il personale dipendente della Società Medtronic (unità produttiva di Rolo), rientrante nelle condizioni previste dalla normativa vigente, avrà facoltà di scegliere, comunicandolo alla Direzione aziendale, di sostituire, in tutto o in parte, il valore del PDR maturato, in beni, opere e servizi ai sensi della disciplina tempo per tempo vigente, attualmente art. 51 del TUIR alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016), tramite specifica modulistica a tale fine predisposta, nelle seguenti quantità percentuali del PDR maturato: 25%, 50%, 75%, 100% che dovrà essere fruito entro l'anno fiscale successivo. Qualora il dipendente non esprima alcuna scelta entro il termine previsto e comunicato dalla Direzione aziendale, il PDR maturato verrà erogato totalmente in forma monetaria. Nel caso di esercizio della scelta, comunque, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale. Le modalità operative per consentire tale opzione, nonché il termine entro cui effettuare la scelta, saranno comunicate dalla Direzione aziendale in conformità alle disposizioni amministrative in materia. In caso di cessazione del rapporto di lavoro la quota di PDR convertita in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, così come previsto



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

al capoverso precedente, dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

- d) Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del PDR stesso; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti, indiretti e differiti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente PDR sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR, e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.
- e) Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di produttività, qualità, efficienza e innovazione, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Resta, inoltre, inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc.) le Parti s'incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito con il presente accordo.

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza 1 maggio 2018 e scadenza 30 aprile 2021 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di giugno 2021. Qualora non intervenga disdetta da una delle Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOLOMBARDA
SOCIETA'

Simone Bergant

Roberto Politi

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

RSA

Federico Carulli

Scelto

Roberto Politi

Simone Bergant

Federico Carulli

Enrico...

Carlo...

Allegato tecnico contenente gli ok

Qualità	
OFI - discrepanze	
Obiettivo	Percentuale Erogazione
R > 0,20%	0
0,15% < R ≤ 0,20%	80
0,10% < R ≤ 0,15%	90
0,09% < R ≤ 0,10%	100
0,06% < R ≤ 0,08%	110
R ≤ 0,06%	120

Qualità	
EHS	
Obiettivo	Percentuale Erogazione
R > 1	0
R = 1	60
R = 0	100

Efficienza	
Urgent Order Lead Time	
Obiettivo	Percentuale Erogazione
R < 95,0%	0
95,0% ≤ R < 100,0%	80
R = 100,0%	100

Qualità	
Inventory Inaccuracy	
Obiettivo	Percentuale Erogazione
R ≤ 96,0%	0
96,0% < R ≤ 98,0%	80
98,0% < R ≤ 99,4%	90
99,4% < R ≤ 99,7%	100
99,7% < R < 100,0%	110
R = 100,0%	120

Produttività	
Produttività: Lines/Mans h	
Obiettivo	Percentuale Erogazione
R < 20,0	0
20,0 ≤ R < 20,7	60
20,7 ≤ R < 21,7	80
21,7 ≤ R ≤ 22,0	100
23,0 < R ≤ 22,0	110
R ≥ 23	120

Efficienza	
Standard Order Lead Time	
Obiettivo	Percentuale Erogazione
R < 95%	0
95% ≤ R < 99,0%	80
99,0% ≤ R ≤ 99,5%	100
99,6% ≤ R ≤ 99,8%	105
R > 99,8%	110

FY19	Acheived	Score	Weight	Total
OFI			# 15%	0
Inventory			# 10%	0
EHS			# 10%	0
Productivity			# 20%	0
Urgent Order Lead time			# 10%	0
Standard Order Lead Time			# 15%	0
Inbound on time Urgent (24h LT)			# 5%	0
Inbound on time Standard (48h LT)			# 5%	0
Retuns			# 5%	0
Neglect of Equipment			# 5%	0
Improvement			# 14	0