

RELAZIONI INDUSTRIALI**VERBALE DI ACCORDO**

Nel quadro del costruttivo spirito delle relazioni industriali in essere, si conferma quanto previsto nei precedenti accordi aziendali ed in particolare il doppio livello di confronto come di seguito illustrato:

1° Livello

Questo livello avrà il compito di affrontare gli aspetti connessi alle strategie aziendali di gruppo e di sito e si riunirà di norma con cadenza annuale, o su richiesta di una delle parti, più specificatamente verranno affrontate in particolare le tematiche connesse alle seguenti materie:

- andamento economico del sito (riferimento dati di bilancio) budget e actual;
- andamento generale del gruppo;
- piani di investimento;
- evoluzione del prodotto;
- situazione di mercato;
- eventuali appalti e/o esternalizzazioni e ricadute occupazionali;
- situazione occupazionale;

Al fine di consentire una corretta comprensione dei temi sopra citati l'azienda organizzerà incontri formativi propedeutici.

L'azienda, inoltre, fornirà una saletta sindacale dotata di un PC in rete, entro aprile 2019.

Stante l'importanza dei temi, tale incontro verrà effettuato con la presenza delle OO.SS. esterne e di Confindustria Modena, e sarà soggetto al vincolo della massima riservatezza.

2° Livello

Saranno attivati, di norma con cadenza quadrimestrale o su richiesta di una delle parti, incontri tra direzione aziendale e la RSU su:

- ambiente di lavoro;
- mobilità aziendale;
- regimi di orario e/o flessibilità;
- andamento dei livelli occupazionali con particolare riferimento alle tipologie contrattuali;
- inquadramento professionale;
- formazione;
- eventuali ulteriori problematiche relative all'organizzazione del lavoro.

firmato da Anna Belloni
P.F. Bologna-Roller
Dr. Carlo Carraro
MT

[Signature]

[Signature]

2) Il lavoro agile o smart working si applica ai dipendenti assunti in Malinckrodt Dar con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato (di durata minima di 6 mesi), full time o part time, che siano nella posizione lavorativa da almeno sei mesi e che non ricoprano un ruolo "di campo" cioè che non preveda la presenza fisica per lo svolgimento

- in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici
- entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

1) Il lavoro agile o smart working non è una nuova tipologia contrattuale ma una modalità alternativa di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, mediante accordo scritto tra le parti, che si svolge:

A) AMBITO DI APPLICAZIONE

La prestazione di lavoro agile/ smart working, così come previsto e disciplinato dalla L. 22 maggio 2017 n. 81, si caratterizza per la flessibilità nell'individuazione delle giornate da svolgere in remoto e nella scelta dell'orario di lavoro e del luogo ove prestare l'attività lavorativa, che non richiede una postazione fissa in quanto non coincide necessariamente con il proprio domicilio, permettendo così alle persone di ottimizzare i tempi e i costi delle proprie prestazioni, conciliandole con esigenze dettate dall'età e/o da contingenze familiari, nel rispetto della tutela dell'ambiente e della mobilità sostenibile, pur mantenendo un'efficace prestazione lavorativa.

Le parti concordano nell'attuare forme flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa che, grazie allo sviluppo di tecnologie informatiche, agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sviluppando l'attenzione al tema della responsabilità sociale e della sostenibilità.

SMART WORKING

RSU.

Sarà creato un tavolo tecnico, composto da membri aziendali e RSU, per valutare possibili soluzioni per aumentare la percentuale di part time all'interno dell'azienda e per prendere in considerazione schemi di orario alternativi a quelli attuali. Il tavolo tecnico dovrà presentare entro settembre 2019 una proposta ai firmatari del presente accordo.

Il tavolo tecnico sarà costituito entro il 15/03/2019 e sarà composto da tre membri della

PART TIME ORARI DI LAVORO

Per il personale impiegato non a turni avvicendati è prevista una flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso, dalle ore 08:00 alle ore 09:30, salvo diverso accordo preso con il proprio responsabile.

La durata minima della pausa pranzo passa da 60 minuti a 45 minuti.

Dovrà essere garantita la presenza in ufficio nella fascia oraria 09:30 - 17:00, esclusa pausa pranzo.

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]
 Di punto Fattori
 f.f. Fattori
 3
 [Illegible signature]

consegnerà all'Ufficio Ricerse Umane.

1) Il dipendente interessato alla modalità di lavoro smart working può farne domanda, tramite apposito modulo, al suo diretto responsabile che valuterà se il ruolo sia compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, come previsto al precedente punto B) *Caratteristiche della posizione/ ruolo idoneo per lo smart working*. Tale modulo dovrà essere sottoposto dal responsabile al suo superiore gerarchico, sia in caso di accoglimento che di rifiuto, e restituito al dipendente che lo

C) PROCEDURA DI RICHIESTA ED APPROVAZIONE

- Compiti e funzioni che possono essere eseguite in modo indipendente, autonomo e da remoto da parte del collaboratore;
- Flessibilità nello svolgimento delle attività presso sedi diverse;
- Quantità e qualità delle prestazioni sono chiaramente misurabili;
- Minimo impatto su altri ruoli e risultati/prestazioni;
- Assenza di materiale o attrezzature particolari;
- Facilità di accesso ai sistemi e alle tecnologie necessarie per svolgere le attività.

WORKING

B) CARATTERISTICHE DELLA POSIZIONE/ RUOLO IDONEO PER LO SMART

5) L'accordo **individuale** di smart working verrà rivisto nel caso di cambio ruolo o nei casi in cui il contenuto del ruolo si venga a modificare in corso d'opera.

4) Lo smart working potrà essere accordato a tempo determinato (minimo 3 mesi) o a tempo indeterminato con facoltà di recesso da entrambe le parti, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e comunque con un preavviso minimo di 30 giorni (90 giorni in caso di recesso da parte dell'azienda nel caso di lavoratori disabili).

Le giornate in smart working potranno essere fruite a giornate intere o frazionate, in quest'ultimo caso la giornata in smart working sarà comunque considerata piena (non è quindi possibile usufruire di due o più giornate frazionate di smart working a settimana). I giorni di smart working non sono cumulabili e/o spostabili su un altro mese/settimana.

massimo sopra indicato.

3) La prestazione lavorativa in smart working potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino ad un massimo di 5 giorni al mese nel limite massimo di 1 giorno a settimana, a seconda delle esigenze di reparto e delle caratteristiche della posizione/ ruolo. Ciascun Responsabile valuterà le richieste e stabilirà, in modo uniforme, il numero di giornate che potranno essere svolte in modalità smart working nel rispetto del limite

office).

Inoltre, sono esclusi dallo smart working tutti coloro per i quali è contrattualmente stabilito che la sede di svolgimento dell'attività lavorativa coincide con il proprio domicilio (home

B.

di attività operative, inclusi la supervisione e il coordinamento di personale diretto, e nel rispetto delle caratteristiche di idoneità per lo smart working, indicate al successivo punto

- 2) Lo smart working, una volta approvato, verrà formalizzato tramite la sottoscrizione di un accordo individuale scritto tra Mallinckrodt Dar ed il lavoratore. In caso di richiesta a tempo determinato, l'accordo non potrà avere durata inferiore a tre mesi.
- 3) Per accedere allo smart working i dipendenti dovranno avere adempito la formazione obbligatoria sulla sicurezza e aver firmato l'informativa relativa allo smart working.
- D) MODALITA' DI SVOLGIMENTO**
- 1) La valutazione sulla prestazione del lavoratore in smart working avverrà nelle stesse modalità e con le medesime tempistiche previste per i colleghi di ufficio.
- 2) Nella fruizione dello smart working i lavoratori devono svolgere la loro attività lavorativa all'interno di un luogo sicuro e salubre con una connessione internet altrettanto sicura, che garantisca la riservatezza e la protezione dei dati aziendali (es: propria abitazione, abitazione altrui, hotels, spazi coworking, ...). Sono pertanto esclusi i luoghi pubblici affollati (es: bar, ristoranti, ecc.).
- 3) Nello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, il dipendente sarà tenuto ad utilizzare gli strumenti informatici e le attrezzature aziendali già assegnate. Ogni eventuale strumentazione o costi aggiuntivi (es: installazione ADSL, rimborso elettricità, ecc.) non saranno a carico aziendale ma del dipendente e non sarà previsto il rimborso economico.
- 4) Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di smart working è tenuto a custodire con diligenza tutte le informazioni aziendali ricevute, anche per tramite degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati; l'obbligo si estende anche alle apparecchiature fornite dal datore di lavoro, che devono essere custodite in modo tale da evitare il loro danneggiamento o smarrimento.
- 5) Il lavoratore in smart working è tenuto ad osservare tutte le procedure e le policy aziendali così come i colleghi in sede e ad attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di codici disciplinari o di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici, nonché all'accesso, raccolta, utilizzo e diffusione di siti, prodotti, immagini o materiali illegali via internet.
- 6) Al fine di fruire dello smart working è necessario inserire nel sistema di rilevazione presenze Time@ADP la causale "Smart Working" entro il giovedì della settimana precedente l'utilizzo, salvo casi urgenti o imprevisti.
- 7) Il lavoratore che svolgerà la propria prestazione lavorativa in regime di smart working è tenuto ad avvisare il proprio manager con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. In caso di urgenze o esigenze lavorative particolari il lavoratore deve rendersi disponibile in azienda, previa comunicazione del proprio manager con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, anche nella giornata prevista di smart working.
- 8) La richiesta di smart working deve essere compatibile e funzionale con l'organizzazione del lavoro e la sua massima efficienza, sia generale che di reparto, comunque, è subordinata la flessibilità individuale. Il responsabile di reparto quindi valuterà tutte le

richieste di smart working in base alle necessità di un'adeguata e indispensabile copertura di reparto.

(9) In caso di riunioni programmate dall'azienda, il lavoratore deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa, anche nella giornata prevista di smart working.

(10) Nel fruire del modello smart working i lavoratori devono:

- effettuare di norma la prestazione lavorativa secondo l'orario di lavoro vigente in azienda;
- nelle ore centrali della giornata (09:30-17:00, esclusa la pausa pranzo) essere comunque raggiungibili telefonicamente (se possiedono un telefono aziendale), mediante e-mail o mediante il servizio di messaggistica istantanea aziendale, salvo casi particolari da concordarsi con il proprio responsabile;
- in caso di non funzionamento, malfunzionamento o problemi legati all'hardware e/o al software aziendale, avvisare tempestivamente il proprio responsabile ed adoperarsi per la risoluzione del problema; in caso di impossibilità ad operare, il dipendente sarà tenuto a rientrare in sede o, se impossibilitato, convertirà il giustificativo di Smart Work con quello di Ferie/Rol;
- indicare sul sistema di messaggistica aziendale lo stato "Smart Working".

(11) L'azienda riconosce al dipendente il diritto alla disconnessione durante la giornata lavorativa. Ove la disconnessione superasse i 30 minuti e non fosse possibile garantire la reperibilità con le modalità di cui al punto che precede, il dipendente dovrà avvertire, preventivamente, a mezzo mail o messaggio il suo superiore gerarchico.

(12) Durante la prestazione lavorativa resa in regime di smart working, il lavoratore sarà tenuto all'integrale rispetto delle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo nonché del presente accordo e, in particolare, da quanto previsto ai punti D.2, D.3, D.4, D.5, D.6, D.7, D.9, D.10 a) b) c) d), D.11 e E.2.

In caso di violazione, verranno applicate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo.

E) SALUTE E SICUREZZA

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito di smart working, si applica quanto previsto nell'articolo 22, comma 1, della L. n. 81/2017, ovvero:

1. "Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di smart working e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro". Tale informativa viene consegnata dal Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione ai lavoratori, i quali sono tenuti a sottoscrivere e a inviare copia per avvenuta lettura all'R.S.P.P. stesso.

Di P. ...
P. ...
P. ...

Giuseppe Brusca
F. F. ...
5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per quanto non regolato dal presente accordo si rinvia alle norme vigenti in materia e alla contrattazione collettiva di riferimento.

Le parti si danno atto fin d'ora che le prestazioni di lavoro smart working di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

6) Il lavoratore in smart working ha parità di diritti rispetto al lavoratore che svolge le medesime mansioni integralmente all'interno dei locali aziendali. È garantita in particolare la piena equivalenza delle condizioni di lavoro compresa la parità di opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo di carriera e la parità dei diritti collettivi.

5) Il lavoratore in smart working, nell'ambito di quanto previsto dalle norme di legge e di contratto, nonché dalle direttive aziendali, gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. È escluso di regola lo svolgimento di lavoro straordinario salvo specifiche richieste e conseguenti autorizzazioni da parte del manager.

4) L'azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere i lavoratori o terzi qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate o a comportamenti non idonei che generino situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. L'azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene infortuni occorsi per fatti o cause non attinenti la mansione specifica e gli obiettivi assegnati.

In caso d'infortunio o di qualsiasi altro evento dannoso, il lavoratore in smart working è tenuto ad informare tempestivamente l'azienda (il proprio responsabile e l'HR).

3) Al lavoratore in smart working si applicano le medesime tutele assicurative previste per il lavoratore che svolge la sua attività presso i locali aziendali, come previsto dall'art. 23 della L. 81/2017.

2) Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working non costituisce una variazione della sede di lavoro così come non incide in alcun modo sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

1) L'accesso allo smart working non varia in alcun modo i termini e le condizioni del rapporto di lavoro con Mallinckrodt Dar, gli obblighi ed i doveri del lavoratore così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto.

F) ASPETTI CONTRATTUALI

2. "Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali", attenendosi ai contenuti della formazione ricevuta in ambito di salute e sicurezza aziendale, nonché alle informazioni riportate nell'informativa consegnata almeno annualmente dall'R.S.P.P.

Mt
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Le graduatorie saranno a disposizione della RSU a semplice richiesta delle stesse.

Trattandosi di tema che rappresenta una innovazione contrattuale, Le parti concordano di verificare annualmente l'impatto di tali disposizioni. Si precisa che in caso di modifiche del quadro normativo di riferimento, le parti si incontreranno per valutare le ricadute a tale titolo. Altresi le parti concordano che gli impegni assunti tra azienda ed il lavoratore (incluse dimissioni già presentate) decadono in caso di modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'accesso alla fruizione delle agevolazioni avverrà seguendo la data di presentazione delle domande corredate dai documenti richiesti.

- Ecocert;
- Impegno del dipendente a interrompere il rapporto di lavoro entro e non oltre l'effettivo accesso alla pensione.

L'accesso a questi istituti è subordinato alla presentazione di tutta la documentazione richiesta:

Le richieste di part time e/o esenzione dal turno notturno sono tra esse alternative.

Ad integrazione di quanto sopra l'azienda valuterà positivamente la richiesta di esenzione dai turni notturni per un massimo di 5 dipendenti, incluse le richieste di part time.

Tale opzione è accessibile per coloro che interrompono il rapporto di lavoro per accedere alla pensione entro 12 mesi.

pensionamento.

- 1) nel passaggio volontario da full time a part per un massimo di 3 persone simultaneamente con la sostituzione di tali dipendenti con personale a contratto di apprendistato fino ad un massimo di 3 ogni anno solare. Resta inteso che i contributi pensionistici per i beneficiari saranno riconosciuti dall'azienda al 100% rispetto alla media delle retribuzioni a tempo pieno degli ultimi 3 mesi.
- 2) Si precisa che la sostituzione di cui sopra avverrà non prima dell'effettivo pensionamento.

Per la vigenza del presente accordo, viene istituito il patto generazionale, consistente:

PATTO GENERAZIONALE

- un congedo parentale (pari a 6 mesi) retribuito all'80% qualora sia usufruito in maniera continuativa, cioè a dire senza soluzione di continuità.
- Ad integrazione da quanto stabilito dai precedenti accordi aziendali, il genitore potrà godere di questa **opzione alternativa**:

CONGEDO PARENTALE

Le parti concordano di monitorare, annualmente o su richiesta delle parti, l'andamento dell'istituto.

FY19 1.600,00 Euro
 FY20 1.700,00 Euro
 FY21 1.800,00 Euro

Gli importi del Premio di Risultato teorico sono concordati come segue:

PREMIO DI RISULTATO

- L'adesione al piano welfare sarà su base volontaria.
- Il dipendente potrà scegliere di destinare lo 0%, 50% o il 100% del proprio premio di risultato nel conto welfare
- L'importo del Premio di risultato che sarà destinato al conto welfare sarà incrementato del 30% dall'azienda
- In caso di interruzione del rapporto di lavoro ha diritto ad accedere alla piattaforma nei successivi 12 mesi
- In costanza di rapporto di lavoro l'eventuale somma residua welfare sarà cumulabile negli anni seguenti
- I dipendenti, per il presente anno fiscale, dovranno aderire al piano welfare entro e non oltre il 15 maggi

Le parti convengono che a partire dal presente anno fiscale 2019, sarà data la possibilità a tutti i dipendenti a tempo indeterminato (compresi i somministrati) di convertire il proprio premio di risultato in conto welfare/piano welfare.
 Il welfare aziendale comprenderà le seguenti condizioni:

WELFARE AZIENDALE

Il servizio non sarà disponibile nei mesi di agosto e dicembre mese.

Con la stipula del presente accordo l'azienda renderà disponibile in orario di lavoro a **carico aziendale:**

la presenza di uno o più fisioterapisti 1 giorno ogni 2 settimane per la durata di 8 ore compressive al mese (4 ore ogni giorno), in modo da poter **incontrare** 16 dipendenti al

FISIOTERAPIA AZIENDALE

La richiesta di ferie e/o permessi verrà presentata dal lavoratore e a lui restituita in forma scritta.

L'azienda entro la fine del suddetto mese, comunicherà ai singoli lavoratori il periodo di godimento delle ferie stesse.

In via sperimentale nell'anno 2019 entro il 15 di marzo, le Parti definiranno il calendario annuo di utilizzo delle ferie estive.

CALENDARIO ANNUO

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature and text in blue ink.

Handwritten signature and text in blue ink.

di maturazione.
 Il premio di risultato verrà erogato, con il pagamento della retribuzione relativa al mese di giugno successivo all'anno fiscale di riferimento (maggio-aprile).
 Con la retribuzione relativa al mese di Gennaio dell'anno di maturazione verrà erogato un anticipo pari a € 700,00 lordi, se richiesto dal dipendente entro il 15 di Dicembre dell'anno di maturazione.

Il premio di risultato sarà corrisposto anche ai lavoratori provenienti da agenzie di somministrazione ovvero assunti con contratto a tempo determinato che abbiano prestato attività per un periodo non inferiore a tre mesi continuativi.

Al lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio verrà liquidato in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato, intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore 15 giorni, sulla base dell'ultimo premio erogato.

Per i lavoratori assunti in corso d'anno, il premio verrà erogato in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato, intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore 15 giorni sulla base dell'ultimo premio erogato.

Ogni valore non esplicitamente riportato si ricava dall'interpolazione dei due valori (superiore e inferiore) in cui è compreso. L'importo del premio è omnicomprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti previsti da leggi e/o da contratto e si applica quanto previsto dall'art 40 punto 4 del CCNL, il premio non avrà alcuna incidenza sul TFR.

Per i lavoratori assunti in corso d'anno, il premio verrà erogato in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato, intendendosi come mese intero la frazione di mese superiore 15 giorni sulla base dell'ultimo premio erogato.

Penalità	HOLD	50,00 €
	RECALL	100,00 €

Il target dell'anno successivo (100%) è stabilito sull'effettivo (Dato ATTUALE) dell'anno precedente a quello di maturazione del premio

Indice	40%			30%			30%		
	FY19	FY20	FY21	FY19	FY20	FY21	FY19	FY20	FY21
Incremento annuo	15%	-5%	-5%	10%	-10,0%	-10,0%	10%	-10,0%	-10,0%
Maturazione Premio	93%	95%	96%	93%	95%	96%	93%	95%	96%
Peso	40%			30%			30%		
	SCRAP			QUALITY			PRODUTTIVITA'		
Maturazione Premio	target			target			target		
	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal	% di scostamento dal
	FY19	FY20	FY21	FY19	FY20	FY21	FY19	FY20	FY21
	5,44%	4,97%	4,93%	4,88%	4,83%	4,79%	4,73%	4,78%	4,78%
	2%	3%	4%	3%	4%	4%	2%	3%	4%
	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
	101%	100%	101%	101%	100%	101%	101%	100%	101%
	102%	103%	104%	102%	103%	104%	102%	103%	104%
	103%	104%	105%	103%	104%	105%	103%	104%	105%
	107%	108%	109%	107%	108%	109%	107%	108%	109%

Per gli anni finanziari 19, 20 e 21 gli obiettivi sono i seguenti:

- 30% Produttività = Pezzi prodotti finiti venduti a magazzino/Ore lavorate
 - 30% Qualità = Numero di reclami legati alla produzione (come da definizione Medtronic) con penalità per "Hold" e "Recall";
 - 40% Riduzione Scarti (SCRAP) = % di riduzione sugli scarti.
- Il premio di risultato viene così suddiviso:

Per i dipendenti che aderiranno al welfare aziendale l'importo del premio che sarà destinata a conto welfare, sarà incrementato del 30% dall'azienda.

Il presente accordo decorre dal 28 Febbraio 2019 e scadrà il 30 aprile 2021.
Per quanto non espressamente modificato si fa riferimento ai precedenti contratti integrativi aziendali.

SCADENZA

L'andamento degli indici relativi al premio di risultato sarà oggetto di verifiche trimestrali tra le parti a livello aziendale salvo richieste specifiche da parte delle RSU.
L'azienda mensilmente consegnerà i dati relativi all'andamento dell'indicatore di produttività.
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.

p. le OO.SS.
Gianfrancesco
F.lli P.B.
Pina
G. B. B. B.
Barbara B. B. B.
D. P. P. P. P. P.
Associaz. Part.

p. l'azienda
M. B. B. B. B.
M. B. B. B. B.

28 FEB 2019
CISL
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it