

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data odierna, 04/04/2019, presso la sede della Società MONDI PADOVA SRL in San Pietro In Gu, via Mazzini 21,

TRA

la Società **MONDI PADOVA Srl**, rappresentata da:

- Ing. Gabriele Leccioli, Amministratore Delegato della Mondì Padova Srl;
- Dott. Carlo Libera, Amministratore Delegato della Mondì Padova Srl

Assistiti da:

- Rag. Maurizio Dalla Riva, Consulente del Lavoro della ditta Mondì Padova Srl;

E

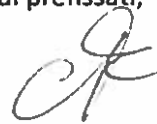
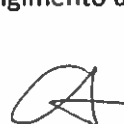
La **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone di:

- Sig. Michele Bassi
- Sig. Fabio Canestraro
- Sig. Alberto Cauzzo
- Sig. Giulio Onelia
- Sig. Giancarlo Visentin

assistiti dal Sig. Mauro Vianello Segretario Generale della Fistel-Cisl del Veneto, Associazione dei lavoratori comparativamente più rappresentativa sul piano territoriale e nazionale;

## PREMESSO CHE

- In data 01/01/2019 la società Mondì Ipi Srl in seguito a fusione per incorporazione con Mondì San Pietro In Gu Srl (società incorporata) ha variato la propria ragione sociale in Mondì Padova Srl mantenendo invariati codice fiscale e partita iva;
- in data 31/12/2018 sono scaduti i Contratti Integrativi Aziendali di Mondì IPI Srl e Mondì San Pietro In Gu Srl, stipulati entrambi in data 30/11/2017;
- le parti si sono incontrate in sede aziendale al fine di costruire percorsi ed obiettivi che consentano di affrontare le problematiche della contrattazione di secondo livello in termini costruttivi, trasparenti e partecipativi, nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 2 – Sezione Prima CCNL Carta industria;
- la Società ha fornito dettagliate informazioni su prospettive produttive, sia aziendali che di settore, investimenti, occupazione e di sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- in sede di approfondimento delle tematiche di cui sopra è emersa l'opportunità di dare risalto agli obiettivi di incremento di efficienza del sistema azienda, di incremento di produttività e qualità, nonché della partecipazione dei lavoratori quale fattore fondamentale di miglioramento dell'immagine e della competitività della Mondì Padova Srl;
- obiettivo primario delle parti è la regolamentazione di un compenso annuo legato ad obiettivi denominato "premio di risultato" (di seguito PR), caratterizzato da una erogazione economica variabile che viene determinata in funzione del raggiungimento annuale di predeterminati risultati e di partecipazione. Il premio non è da considerarsi come trattamento acquisito in quanto possibile oggetto di eventuale rinegoziazione tra le parti interessate;
- le parti riconoscono inoltre di aver attuato la contrattazione di secondo livello, modificando il precedente Integrativo subordinandolo al raggiungimento dei traguardi prefissati;



## 1. PREMIO DI RISULTATO

Le parti, a seguito dei vari incontri in cui sono state valutate le performance produttive dell'azienda e le relative prospettive, hanno riscontrato sia gli effetti positivi del precedente accordo sia la necessità di aumentare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione ai fini di un continuo miglioramento della competitività aziendale, considerando la partecipazione ed il coinvolgimento di tutto il personale quali elementi chiave per raggiungere gli obiettivi di efficienza produttiva le parti si propongono di rinnovare l'erogazione del PR aggiornandone i parametri ed adeguandone i valori.

Il PR, legato all'aumento della **Qualità**, alla riduzione degli **Scarti**, all'aumento della **Produttività** e della **Sicurezza** (diminuzione degli infortuni), è variabile in funzione agli obiettivi raggiunti.

L'ammontare massimo lordo del premio, corrispondente al raggiungimento del 100% degli obiettivi, viene fissato per il 2019 in base alla seguente ripartizione:

<b>Mondi Padova</b>		<b>2019</b>	
		<i>Peso</i>	<b>€</b>
<b>Parametro</b>	<b>Ripartizione</b>		
Qualità	Collettiva	25,0%	475,00
Scarti	Collettiva	25,0%	475,00
Produttività	Collettiva	25,0%	475,00
<i>di cui Prod. Stampe</i>		5,00%	95,00
<i>di cui Prod. Laminazione</i>		1,25%	23,75
<i>di cui Prod. Taglierina</i>		1,25%	23,75
<i>di cui Prod. Sacchi OM hotlock</i>		0,38%	7,25
<i>di cui Prod. Sacchi OM PE non-hotlock</i>		4,11%	78,16
<i>di cui Prod. Sacchi OM carta</i>		3,55%	67,36
<i>di cui Prod. Sacchi Pinch Bottom/SOS</i>		9,46%	179,73
Sicurezza	Collettiva	25,0%	475,00
<b>Premio Massimo</b>		<b>100,0%</b>	<b>1.900,00</b>

### 1.1. Qualità

*Parametro in % = (A) Costo Contestazioni esterne in Euro / (B) Fatturato in Euro*

(A): si intende l'ammontare espresso in Euro dei reclami, dei resi e dei costi relativi e accessori sostenuti dall'azienda nell'anno di riferimento.

(B): si intende il fatturato relativo a prodotti finiti venduti dall'azienda nell'anno di riferimento espresso in Euro.

### 1.2. Scarti

*Parametro in % = (A) Scarti di produzione in kg / (B) Consumi di produzione in kg*

(A): Si intende la quantità di materiale scarto di produzione operativo (Operational Waste %), comprensivo di rifilo e reclami interni, inutilizzabile e mandato a macero espressa in kg.

(B): Si intendono i consumi di materie prime per produzione espressi in kg.

### 1.3. Produttività

Viene distinta tra Produttività Stampe, Laminazione, Taglierina, Sacchi OM hotlock, Sacchi OM PE non-hotlock, Sacchi OM carta e Sacchi Pinch Bottom/SOS.

### 1.3.1. Produttività Stampe

*Parametro in m = (A) metri stampati in m / (B) tempo lavoro macchina in minuti*

(A): si intendono i metri stampati complessivi del reparto stampe espressi in metri.

(B): si intende il tempo lavoro macchina complessivo del reparto stampe ovvero la somma dei tempi di produzione, di cambio formato e di fermo macchina espressi in minuti.

### 1.3.2. Produttività Laminazione

*Parametro in m = (A) metri laminati in m / (B) tempo lavoro macchina in minuti*

(C): si intendono i metri laminati complessivi del reparto laminazione espressi in metri.

(D): si intende il tempo lavoro macchina complessivo del reparto laminazione ovvero la somma dei tempi di produzione, di cambio formato e di fermo macchina espressi in minuti.

### 1.3.3. Produttività Taglierina

*Parametro in m = (A) metri tagliati in m / (B) tempo lavoro macchina in minuti*

(E): si intendono i metri tagliati complessivi del reparto taglio espressi in metri.

(F): si intende il tempo lavoro macchina complessivo del reparto taglio ovvero la somma dei tempi di produzione, di cambio formato e di fermo macchina espressi in minuti.

### 1.3.4. Produttività Sacchi (nelle quattro varianti hotlock, PE non-hotlock, carta e Pinch Bottom/SOS)

*Parametro in pz = (A) sacchi prodotti in pz / (B) tempo lavoro macchina in minuti*

(A): si intendono i sacchi prodotti complessivi del reparto sacchi espressi in pezzi.

(B): si intende il tempo lavoro macchina complessivo del reparto sacchi ovvero la somma dei tempi di produzione, di cambio formato e di fermo macchina espressi in minuti.

## 1.4. Sicurezza

Le parti concordano nel considerare la Sicurezza dei lavoratori come priorità per l'Azienda. A tal fine si concorda quindi di mantenere il parametro Sicurezza che sarà misurato con il TRC - Numero di Recordable Cases (Casi Registrabili), quale somma di tutti i casi legati all'attività lavorativa di:

- TRC = LTI + MTC + RWC
- LTI Infortuni sul lavoro con assenza dal lavoro maggiore di 24 ore
- MTC Trattamenti medici in pronto soccorso con rientro in Azienda il giorno successivo
- RWC Restricted work cases (persone che, in base ad eventi traumatici occorsi in azienda, hanno delle limitazioni temporanee a coprire determinate mansioni)

La soglia di Recordable Cases (Casi Registrati) fissato come parametro è determinata dall'obiettivo di Gruppo il quale per il 2019 è pari a 0 LTI e max 1 MTC o RWC. Un numero uguale di eventi nell'anno darà diritto all'erogazione totale della Quota Sicurezza, un numero maggiore causerà la perdita del diritto all'erogazione dell'intera quota.

Si stabilisce che al fine di incentivare lo stabilirsi di una cultura aziendale incentrata sulla sicurezza, nel caso in cui il numero totale di Casi Registrabili nel 2019 fosse pari a 0 (quindi 0 LTI, 0 MTC e 0 RWC) il premio complessivo verrà maggiorato di € 100,00 lordi. Nel caso in cui tale obiettivo fosse raggiunto e si rinnovasse o si stipulasse un nuovo accordo sul Premio di Risultato per gli anni successivi, la maggiorazione relativa all'obiettivo sicurezza nel caso di 0 TRC passerà a € 200,00 lordi.

## 1.5. Modalità di maturazione ed erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato viene calcolato su base annuale in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio precedente che va dal 1° Gennaio al 31 Dicembre (anno di riferimento).

Poiché l'Azienda evidenzia che lo scopo del Premio di Risultato è il perseguimento del miglioramento continuo, il concetto alla base della determinazione degli obiettivi è quello di cercare di migliorare ogni anno il risultato dell'anno precedente oppure di riconfermare l'obiettivo dell'anno precedente qualora questo non fosse stato raggiunto.

Su tale principio si sono stabiliti dei criteri per il calcolo degli obiettivi minimo e massimo a cui legare il bonus minimo e massimo per ciascun parametro.

Il concetto è quello di una "forbice" (+/- x%) avente come valore centrale il risultato dell'anno precedente in modo tale che per ottenere il bonus massimo si debba comunque migliorare tale risultato.

I valori di tale "forbice" sono i seguenti:

- per reclami e scarto +/- 20%
- per le velocità di produzione +/- 5%

Per quanto riguarda gli obiettivi di Reclami e Scarto, poiché nell'anno 2018 esistevano due realtà aziendali distinte (Mondi Ipi Srl e Mondì San Pietro In Gu Srl), ognuna con i propri risultati aziendali, l'azienda Mondì Padova Srl nel determinare gli obiettivi per l'anno 2019 ha preso in considerazione i valori finali 2018 cumulativi, e nella fattispecie:

Parametri storici per il Premio di Risultato					Consuntivo 2018		
Parametro	2014	2015	2016	2017	Costo reclami	Fatturato	%
Reclami IPI		0,14%	0,44%	0,26%	20.361	26.030.568	0,08%
Reclami SPG	0,39%	0,30%	0,30%	0,31%	112.000	28.781.000	0,39%
Reclami totali					132.361	54.811.568	0,24%
					Scarto totale	Lordo totale	%
Scarti IPI		4,18%	4,33%	4,74%	607.644	13.364.380	4,55%
Scarti SPG	9,48%	8,51%	7,20%	6,78%	859.705	12.228.008	7,03%
Scarti totali					1.467.349	25.592.388	5,73%

Per quanto riguarda invece gli obiettivi di efficienza legati alle diverse linee produttive, questi sono stati determinati come sempre partendo dai risultati 2018 delle varie linee, come di seguito descritto.

Il tutto ha determinato le seguenti tabelle per il 2019:

Reclami Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
0,29%	43,18	43,18
0,28%	43,18	86,36
0,27%	43,18	129,55
0,26%	43,18	172,73
0,25%	43,18	215,91
0,24%	43,18	259,09
0,23%	43,18	302,27
0,22%	43,18	345,45
0,21%	43,18	388,64
0,20%	43,18	431,82
0,19%	43,18	475,00

Risultato 2018 0,24%  
 Forbice 2019 +/- 20%  
 Obiettivo minimo 0,29% => 0,29% => - EUR  
 Obiettivo massimo 0,19% => 0,19% => 475,00 EUR

**N.B. in caso di miglioramento delle prestazioni dei reclami al disotto del limite minimo, cioè per un risultato del parametro reclami inferiore allo 0,19%, verrà riconosciuto un ulteriore bonus di 30€ lordi per ogni 0,01% di parametro al disotto dello 0,19% (ad esempio se il risultato sarà pari a 0,17% il relativo premio sarà di 475+30x2=535€ lordi)**

Scarto Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
6,90%	19,79	19,79
6,80%	19,79	39,58
6,70%	19,79	59,38
6,60%	19,79	79,17
6,50%	19,79	98,96
6,40%	19,79	118,75
6,30%	19,79	138,54
6,20%	19,79	158,33
6,10%	19,79	178,13
6,00%	19,79	197,92
5,90%	19,79	217,71
5,80%	19,79	237,50
5,70%	19,79	257,29
5,60%	19,79	277,08
5,50%	19,79	296,88
5,40%	19,79	316,67
5,30%	19,79	336,46
5,20%	19,79	356,25
5,10%	19,79	376,04
5,00%	19,79	395,83
4,90%	19,79	415,63
4,80%	19,79	435,42
4,70%	19,79	455,21
4,60%	19,79	475,00

**Risultato 2018** 5,73%  
**Forbice 2019 +/-** 20%  
**Obiettivo minimo** 6,88% => 6,90% => - EUR  
**Obiettivo massimo** 4,59% => 4,60% => 475,00 EUR

**N.B. in caso di miglioramento delle prestazioni dello scarto al disotto del limite minimo, cioè per un parametro scarto inferiore al 4,60% verrà riconosciuto un ulteriore bonus di 70€ lordi per ogni 0,10% di parametro al disotto del 4,60% (ad esempio se lo scarto sarà pari al 4,50% il relativo premio sarà pari a 475+70=545€ lordi)**

Stampa Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
101,00	7,92	7,92
102,00	7,92	15,83
103,00	7,92	23,75
104,00	7,92	31,67
105,00	7,92	39,58
106,00	7,92	47,50
107,00	7,92	55,42
108,00	7,92	63,33
109,00	7,92	71,25
110,00	7,92	79,17
111,00	7,92	87,08
112,00	7,92	95,00

**Risultato 2018** 106,64  
**Forbice 2019 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 101,31 => 101,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 111,97 => 112,00 => 95,00 EUR

Laminazione Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
145,00	1,48	1,48
146,00	1,48	2,97
147,00	1,48	4,45
148,00	1,48	5,94
149,00	1,48	7,42
150,00	1,48	8,91
151,00	1,48	10,39
152,00	1,48	11,88
153,00	1,48	13,36
154,00	1,48	14,84
155,00	1,48	16,33
156,00	1,48	17,81
157,00	1,48	19,30
158,00	1,48	20,78
159,00	1,48	22,27
160,00	1,48	23,75

**Risultato 2018** 152,89  
**Forbice 2017 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 145,25 => 145,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 160,53 => 160,00 => 23,75 EUR

Taglio Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
116,00	1,83	1,83
117,00	1,83	3,65
118,00	1,83	5,48
119,00	1,83	7,31
120,00	1,83	9,13
121,00	1,83	10,96
122,00	1,83	12,79
123,00	1,83	14,62
124,00	1,83	16,44
125,00	1,83	18,27
126,00	1,83	20,10
127,00	1,83	21,92
128,00	1,83	23,75

**Risultato 2018** 122,48  
**Forbice 2019 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 116,35 => 116,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 128,60 => 128,00 => 23,75 EUR

Hotlock Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
76,00	0,91	0,91
77,00	0,91	1,81
78,00	0,91	2,72
79,00	0,91	3,63
80,00	0,91	4,53
81,00	0,91	5,44
82,00	0,91	6,35
83,00	0,91	7,25

**Risultato 2018** 79,55  
**Forbice 2019 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 75,57 => 76,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 83,53 => 83,00 => 7,25 EUR

Carta Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
116,00	5,18	5,18
117,00	5,18	10,36
118,00	5,18	15,54
119,00	5,18	20,72
120,00	5,18	25,91
121,00	5,18	31,09
122,00	5,18	36,27
123,00	5,18	41,45
124,00	5,18	46,63
125,00	5,18	51,81
126,00	5,18	56,99
127,00	5,18	62,17
128,00	5,18	67,36

**Risultato 2018** 121,96  
**Forbice 2019 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 115,86 => 116,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 128,06 => 128,00 => 67,36 EUR

Con PE Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
86,00	7,82	7,82
87,00	7,82	15,63
88,00	7,82	23,45
89,00	7,82	31,26
90,00	7,82	39,08
91,00	7,82	46,90
92,00	7,82	54,71
93,00	7,82	62,53
94,00	7,82	70,34
95,00	7,82	78,16

**Risultato 2018** 90,84  
**Forbice 2019 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 86,30 => 86,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 95,38 => 95,00 => 78,16 EUR

Sacchi PB/SOS Obiettivo	2019	
	Val. Puntuale (Euro)	Val. Premio (Euro)
55,00	25,68	25,68
56,00	25,68	51,35
57,00	25,68	77,03
58,00	25,68	102,70
59,00	25,68	128,38
60,00	25,68	154,05
61,00	25,68	179,73

**Risultato 2018** 57,88  
**Forbice 2019 +/-** 5%  
**Obiettivo minimo** 54,98 => 55,00 => - EUR  
**Obiettivo massimo** 60,77 => 61,00 => 179,73 EUR

Ogni anno, in occasione della consuntivazione dell'anno precedente (di norma entro il mese di Febbraio) si discuterà anche di eventuali variazioni oggettive che possano influenzare sostanzialmente il risultato (es. mix di prodotto, nuovi investimenti, dismissione di macchinari, etc.) nonché delle direttive di Gruppo (es. sicurezza, infortuni).

Il PR verrà corrisposto l'anno successivo a quello di competenza, con cedolino separato e elaborato successivamente alla retribuzione del mese di marzo erogata ad aprile e pertanto nel caso attuale entro il 30.04.2020.

Qualora al momento dell'erogazione vi fossero i requisiti per la detassazione, questa sarà già da subito inserita nel cedolino. Qualora nel corso dell'anno vi fossero variazioni alla normativa che prevedano una diversa tassazione verrà fatto un conguaglio entro il termine dell'anno in corso.

I destinatari del PR sono tutti i Dipendenti che lavorano nella sede aziendale con l'esclusione dei lavoratori interessati all'erogazione di ulteriori premi variabili annuali collettivi o individuali (a titolo puramente esemplificativo citiamo il Management Bonus). Ai fini della quantificazione del PR non sono considerati utili i periodi di lavoro prestati presso altre aziende.

Il premio verrà corrisposto ai Dipendenti in forza al 31 Dicembre dell'anno di maturazione del premio.

Ai Lavoratori PRESENTI TUTTO L'ANNO di maturazione del premio verrà corrisposto l'intero importo, considerando mese intero le frazioni di presenza nel mese superiori a 15 gg di calendario.

Ai Lavoratori ASSUNTI NEL CORSO DELL'ANNO di maturazione del premio spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato, purché siano almeno 6, considerando mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario.

Per i Lavoratori PART-TIME l'importo verrà proporzionalmente ridotto.

Ai Lavoratori a TEMPO DETERMINATO spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato, purché siano almeno 6, considerando mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario.

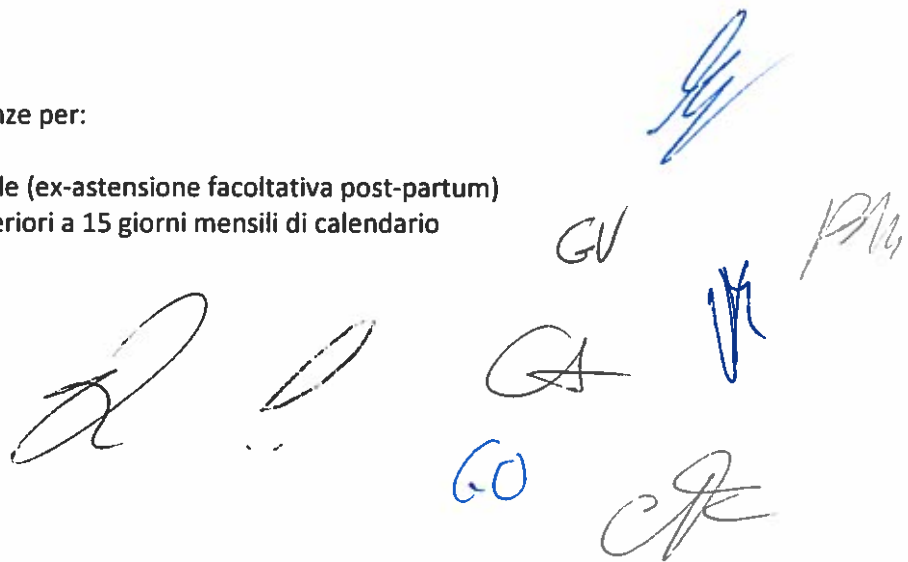
Per gli APPRENDISTI il premio maturerà esclusivamente dal momento del superamento del 50% del periodo di apprendistato e l'importo verrà corrisposto nella medesima misura e condizioni previste per gli altri lavoratori.

Ai Lavoratori SOMMINISTRATI spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato, purché siano almeno 6, considerando mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario. Si ribadisce che in caso di assunzione diretta a tempo determinato, indeterminato o apprendista da parte dell'Azienda di un Lavoratore somministrato come lavoratore nell'arco del 2019, i mesi di lavoro in somministrazione prestati nel 2019 saranno utili al fine del calcolo dell'anzianità aziendale. Nei casi di assunzione diretta di un ex Dipendente in somministrazione sarà l'Azienda ad erogare l'intero premio spettante.

Ai PENSIONATI spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato, purché siano almeno 6, considerando mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario.

Il premio NON MATURA durante le assenze per:

- aspettativa non retribuita
- astensione per congedo parentale (ex-astensione facoltativa post-partum)
- altre assenze non retribuite superiori a 15 giorni mensili di calendario
- assenze ingiustificate



In presenza di periodi di malattia ed infortunio l'importo individuale viene ridotto in base alle seguenti tabelle:

Numero di ore	< 81 ore	0%
	81-120 ore	10%
	121-160 ore	20%
	> 160 ore	50%

Numero di casi	< 4 casi	0%
	4 casi	10%
	5 casi	25%
	6 casi	40%
	7 casi	55%
	8 casi	70%
	9 casi	85%
	10 casi	100%

N.B. Per nr. di casi si intendono nuovi casi

In caso di sussistenza di entrambe casistiche (nr. di ore e nr. di casi) verrà utilizzata la tabella che genera la riduzione maggiore (es. 90 ore in 6 casi => riduzione del 40%, 90 ore in 1 solo caso => riduzione del 10%). La ricaduta di un evento comporta il conteggio di un nuovo evento (malattia + ricaduta= 2 eventi).

La situazione di Dipendenti con malattie di particolare gravità e determinate condizioni economiche verrà discussa caso per caso tenendo comunque conto del fatto che l'assenza non genera contributo al risultato aziendale e quindi la valutazione di erogare comunque il PR o parte di esso va considerata eccezionale.

Il risparmio, conseguente alla riduzione del premio per malattia/infortunio, a differenza del precedente accordo, verrà redistribuito ai Dipendenti che non hanno fatto malattia o infortunio, nella misura al massimo del 50% dell'importo totale e di una soglia massima individuale del 5% del premio spettante. Quanto sopra in conseguenza del massiccio utilizzo di personale interinale a cui fa ricorso l'azienda al fine di rimediare all'assenteismo in crescita.

Ogni provvedimento disciplinare genererà una ulteriore penalizzazione pari al 10% per provvedimento sull'importo di partenza (ossia 1'900€ x % sugli obiettivi raggiunta).

Le parti hanno inteso contestualmente qui definire l'importo del PR spettante in ragione annua complessiva e comprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta in considerazione in sede di quantificazione dello stesso. Pertanto detto premio non avrà alcuna incidenza ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti, indiretti e differiti, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione (art. 3 D.L. 318/96 conv. in L. 402/96, Circ. Inps 11 ottobre 1996 n. 195 e 24 gennaio 2001 n. 17).

La discussione sugli obiettivi si tiene non appena sono disponibili i risultati dell'anno precedente e comunque entro il mese di Febbraio di ciascun anno.

## 2. Vigenza del premio

Considerata la natura fortemente transitoria di questo anno solare (Progetto Palladio, fusione di Mondi IPI e Mondi SPG in Mondi Padova, trasferimento delle linee produttive con conseguenti condizioni produttive "anomale") si è concordato che il presente accordo abbia la validità di un solo anno (1° Gennaio – 31 Dicembre 2019). Ciò consentirà di verificare l'adeguatezza dei meccanismi, già peraltro sperimentati in maniera disgiunta nelle due precedenti entità, e predisporre gli eventuali correttivi per un accordo a più lunga durata.

## 3. Dichiarazioni a verbale

Il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dall' art. 2 – Sezione Prima del CCNL e, pertanto, nessun altro onere potrà essere posto a carico dell'azienda per effetto di successiva contrattazione integrativa, fatto salvo quanto andrà eventualmente a prevedere il CCNL di categoria, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.



- 3.1. L'Azienda si impegna a mantenere le macchine efficienti con la necessaria manutenzione per il perseguimento degli obiettivi indicati dal presente accordo.
- 3.2. Le parti si incontreranno trimestralmente ogni anno per una valutazione dell'andamento degli obiettivi previsti nel PR.
- 3.3. Ai sensi dell'art. 4 , comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e della "Dichiarazione a verbale n. 7" del CCNL di categoria, si concorda che la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 8 mesi.
- 3.4. Le parti riconoscono che il presente PR rispetta i requisiti di legge per beneficiare della tassazione agevolata dei premi di risultato ed per le erogazioni del datore di lavoro che configurano in "Welfare Aziendale" come definiti nella Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) art. 1 commi 182-190, come modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Stabilità 2017) e D.Lgs 50/2017;
- 3.5. Welfare: gli importi dovuti a titolo di PR ai sensi del presente accordo, ammessi alla detassazione secondo i criteri sopra definiti potranno essere convertiti, integralmente o nella misura del 50% su esplicita richiesta del dipendente, ed erogati sotto forma di beni e servizi in conformità con le norme di legge applicabili al momento dell'erogazione.  
I dipendenti saranno chiamati a manifestare la propria scelta in merito a quanto sopra entro il mese di Gennaio 2020 e comunque secondo le modalità che verranno definite in seguito alla firma del presente accordo con un apposito regolamento. Si conferma che la scelta effettuata sarà vincolante per l'intero periodo di validità del presente accordo.
- 3.6. Qualora l'eventuale subentro di fattori nuovi ed anomali di mercato, prodotto o impiantistici abbiano a determinare una significativa modificazione dell'andamento economico aziendale suscettibile di incidere in modo non irrilevante sulle intese raggiunte, le parti si incontreranno anche al fine del riesame degli obiettivi e dei meccanismi adottati; nel rispetto delle logiche del PR introdotto con il presente accordo, le parti potranno concordare modifiche e sostituzioni di indici di riferimento sia in rapporto a nuove situazioni di competitività eventualmente verificatesi che a nuovi programmi e strategie produttive.
- 3.7. Il presente accordo, fatto salvo le diverse scadenze, avrà efficacia fino al 31 Dicembre 2019.  
L'azienda, entro 30 giorni dalla stipula, si impegna a depositare in modalità telematica il presente accordo così come previsto per l'attuazione delle disposizioni previste dal Decreto Interministeriale del 25.03.2016 nonché alla compilazione della dichiarazione di conformità.

Letto, sottoscritto e confermato.

Le Parti:

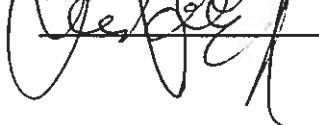
**Mondi Padova Srl**  
(Ing. Gabriele Leccioli)



**Mondi Padova Srl**  
(Dott. Carlo Libera)



**Il Consulente del lavoro**  
(Rag. Maurizio Dalla Riva)



**RSU aziendale**  
(Sig. Michele Bassi)



**RSU aziendale**  
(Sig. Alberto Cauzzo)



**Il Segretario Generale Fistel-Cisl di Padova e Rovigo**  
(Sig. Mauro Vianello)



**RSU aziendale**  
(Sig. Fabio Canestraro)



**RSU aziendale**  
(Sig. Giancarlo Visentin)



**RSU aziendale**  
(Sig. Giulio Onelia)



