

Gardone Val Trompia, 27 aprile 2023

TRA

la Direzione del Banco Nazionale di Prova, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Ing. Stefano Fiocchi, dal Consigliere Pierangelo Lancelotti, dal Direttore Dott. Emanuele Paniz, dal Capo Ufficio Amministrativo Ing. Giacinto Dell'Agostino e dal Capo delle Prove Sig. Valter Piccoli, assistita dal Consulente del Lavoro Dott. Flavio Pini

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Mauro Moretti, Enrico Pedrotti e Davide Fratini, assistita dalla FIOM-CGIL nella persona della Sig.ra Elena Duina

premessi che

- in data 30 giugno 2021 è scaduto il Premio di Risultato previsto dall'accordo aziendale sottoscritto in data 31 luglio 2019;
- la RSU e la FIOM-CGIL di Brescia hanno presentato a giugno 2022 una piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale;
- l'azienda, nel corso degli incontri sindacali effettuati nel 2022, ha ampiamente e dettagliatamente illustrato il perdurare della difficile situazione di mercato influenzata dalla situazione di incertezza determinata dalla situazione pandemica e dal conflitto tra Russia ed Ucraina;
- a fronte della suddetta situazione le parti, con accordo aziendale del 7 luglio 2022, hanno deciso di rinviare a dicembre 2022 la discussione complessiva della piattaforma, impegnandosi ad incontrarsi entro la fine anno con l'obiettivo di definire il nuovo contratto integrativo;
- nel suddetto accordo di rinvio è stato previsto, a titolo di acconto, un incremento dell'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", non assorbibile, in cifra uguale per tutti i lavoratori di 10 € lordi mensili con decorrenza dalla retribuzione del mese di giugno 2022;
- nel suddetto accordo di rinvio è stato incrementato a € 8 giornalieri, a far data dal 1° luglio 2022, il valore dei buoni pasto elettronici, previsti dall'accordo del 31 luglio 2019;
- nei primi mesi del 2023 è ripresa la negoziazione per il rinnovo del contratto aziendale e le parti hanno espresso un giudizio positivo circa l'andamento dell'esperienza del Premio di Risultato aziendale, sia in termini di risultati economici che in termini di miglioramento aziendale, e manifestano l'intenzione di proseguire lungo il percorso già a suo tempo tracciato, stipulando un nuovo accordo;
- l'azienda ha avanzato la necessità di introdurre nuovi parametri e obiettivi rispetto a quelli finora concordati, per permettere il riconoscimento di un trattamento economico ai lavoratori;
- le parti riconoscono la necessità di un comune impegno al fine di raggiungere obiettivi di costante miglioramento della produttività, dell'efficienza organizzativa e della conseguente competitività dell'azienda, anche attraverso un maggior grado di coinvolgimento dei dipendenti;
- le parti confermano che per le materie specifiche definite nel presente accordo si intendono superati e non più applicabili le precedenti intese e prassi aziendali in tema di premio di risultato e che pertanto, il presente accordo sostituisce l'accordo del 31 luglio 2019 per la parte riferita al premio di risultato al punto 8, parte che si intende espressamente abrogata;

- è intenzione comune delle parti stipulare il presente accordo in applicazione di quanto previsto in tema di premio di risultato dal C.C.N.L. per l'Industria metalmeccanica privata per il quadriennio 2023-2026;
- le parti intendono attribuire le erogazioni economiche contenute nel presente accordo quali elementi retributivi premianti finalizzati ad incentivare la realizzazione dei programmi aziendali in termini di incremento e miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale.

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue.

Le premesse, che si intendono qui integralmente richiamate e trascritte, costituiscono patti e formano parte integrante del presente accordo.

### **1. INFORMAZIONI**

Al fine di consolidare e dare ulteriore sviluppo alle relazioni sindacali, l'Azienda, di norma incontrerà semestralmente la R.S.U. per fornire informazioni aziendali circa la situazione di mercato, produttiva ed occupazionale e le relative prospettive.

Rimane confermata la possibilità di effettuare incontri ogni qualvolta una delle parti ne faccia espressa richiesta.

### **2. AMBIENTE E SICUREZZA**

Le parti confermano il costante impegno nel confronto tra Azienda, R.S.P.P. e R.L.S. per il raggiungimento di un'azione congiunta preventiva a tutela della salute dei lavoratori, considerando il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la messa in sicurezza delle attività produttive un primario obiettivo comune.

L'azienda conferma il proprio impegno a proseguire nella costante attività di miglioramento delle condizioni di sicurezza e dell'ambiente di lavoro, nel rispetto degli obblighi ed adempimenti previsti dalle disposizioni di legge.

### **3. DIRITTI SINDACALI**

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 4 Strumenti informatici - Sezione seconda - Diritti sindacali del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica privata applicato in azienda, è già stato messo a disposizione della RSU un personal computer con accesso ad internet, dotato di stampante, che viene utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

L'azienda ha trovato una collocazione della postazione riservata alle RSU in un contesto delimitato dalle zone adibite all'attività lavorativa.

Le parti si impegnano entro il termine di 6 mesi dalla stipula del presente accordo a provvedere alla sintesi ed all'aggiornamento dei precedenti accordi sindacali al fine di sostituire gli stessi con un unico documento aggiornato inerente la contrattazione collettiva aziendale.

### **4. PIANO ASSUNZIONI**

Viene confermato il piano di assunzioni previsto dall'accordo aziendale del 7 luglio 2022, in forza del quale, in considerazione del turn-over del personale derivante da pensionamenti per ruoli operativi e tecnici specifici, come individuati dalla classificazione del CCNL per l'industria metalmeccanici, verrà previsto un piano di assunzioni a tempo

indeterminato per il triennio (2023-2025) finalizzato al mantenimento e rafforzamento della struttura organica attuale.

L'individuazione del personale da assumere verrà effettuata tramite la stabilizzazione di personale in forza a tempo determinato o utilizzato con contratto di somministrazione o che abbia avuto precedenti rapporti di lavoro con l'Ente.

Il piano di assunzioni, da avviare scaglionato annualmente nel primo trimestre di ogni anno, prevederà un numero di assunzioni a tempo indeterminato che verrà individuato in base al numero di pensionamenti previsti per il triennio 2023 - 2025 + 1 con arrotondamento per eccesso da effettuarsi ad ogni scaglione annuo.

Rimane confermato che il suddetto piano di assunzioni troverà applicazione salvo impreviste situazioni di contrazione dell'attività produttiva tali da inficiare il pareggio di bilancio previsto dal DPR 193/20.

Al termine del triennio (2023 -2025) le parti si incontreranno per valutare la possibilità di estendere la previsione di analoga stabilizzazione all'anno 2026.

## **5. FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Si conferma la volontà dell'azienda di investire nella formazione del personale finalizzando i percorsi formativi all'accrescimento delle professionalità interne, con particolare riferimento ai nuovi assunti.

In questo ambito la società verificherà le esigenze specifiche formative, anche alla luce dei futuri investimenti tecnologici, programmando un piano di formazione professionale che verrà condiviso con la RSU.

## **6. SUPERMINIMO AZIENDALE**

Viene confermato l'incremento dell'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", non assorbibile in cifra uguale per tutti i lavoratori, di

- 10 € lordi mensili con decorrenza giugno 2022.

Viene inoltre previsto un ulteriore incremento dell'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", non assorbibile in cifra uguale per tutti i lavoratori, di

- 15 € lordi mensili con decorrenza dalla retribuzione del mese di 04/2023;
- 15 € lordi mensili con decorrenza dalla retribuzione del mese di 04/2024;
- 10 € lordi mensili con decorrenza dalla retribuzione del mese di 04/2025;
- 10 € lordi mensili con decorrenza dalla retribuzione del mese di 04/2026.

Per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale i suddetti valori verranno riproporzionati all'orario di lavoro prestato.

Rimangono confermate le modalità aziendali di erogazione e maturazione del suddetto elemento retributivo.

## **7. BUONI PASTI ELETTRONICI**

In relazione ai buoni pasto elettronici previsti dall'accordo del 31 luglio 2019 viene confermato l'incremento del valore a € 8 giornalieri, a far data dal 1° luglio 2022, fermo restando il rinvio alla specifica regolamentazione aziendale, si conferma che la maturazione del diritto compete al dipendente che presta almeno 4 ore di lavoro giornaliero.

Stante la specifica disciplina fiscale e contributiva strettamente collegata ai buoni pasto, la maturazione del diritto è esclusa nelle giornate di assenza al lavoro quali ad esempio

dall'azienda e nelle giornate in cui il personale è inviato in trasferta per le quali è già contemplata la consumazione del pasto.

## 8. WELFARE AZIENDALE

L'azienda si impegna ad integrare la quota di welfare contrattuale previsto dal CCNL di categoria pari a € 200,00 di ulteriori € 50,00 per un totale complessivo di € 250,00 annui.

## 9. PREMIO DI PRODUZIONE ARMI ANNUE COLLAUDATE

In considerazione della necessità avanzata dall'azienda di introdurre nuovi parametri e obiettivi rispetto a quelli finora concordati, al raggiungimento dei quali venga riconosciuto un trattamento economico per i lavoratori, le parti convengono di istituire un premio di produzione strettamente collegato al numero delle armi collaudate su base annua.

Il Banco Nazionale di Prova monitora e registra il numero di armi collaudate suddivise per tipologia.

Per armi collaudate si intende il numero di armi presentate in prova, che sono registrate dal sistema informatico di gestione dell'Ente.

Il valore annuo lordo complessivo del suddetto Premio di Produzione sarà erogato in funzione del numero delle armi annue collaudate in ciascun anno di riferimento, secondo quanto concordato e previsto nella seguente tabella.

Numero armi collaudate	Importo premio produttività annuo
Fino a 700.000	€ 600,00
Oltre 700.000 e fino 1.100.000	1 euro aggiuntivo ogni mille armi collaudate

Entro la fine del mese di dicembre di ogni anno di riferimento verranno verificati i risultati raggiunti e conseguentemente, verrà determinato l'ammontare annuo lordo complessivo del Premio di Produzione da corrispondere.

Per gli anni di vigenza del presente accordo sarà corrisposto un anticipo mensile pari a € 50,00 per 12 mensilità.

Per l'anno 2023, le quote di acconto mensile decorreranno dalla retribuzione di competenza del mese di aprile 2023.

Il conguaglio sarà effettuato ed erogato con il saldo delle retribuzioni del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento sulla base del numero di armi annue collaudate consuntivate.

Per i rapporti costituiti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di produzione sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nell'anno.

Per i rapporti di lavoro risolti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di produzione sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono mesi di servizio nell'anno, dell'importo che sarebbe dovuto in relazione agli obiettivi conseguiti fino alla fine del mese precedente la data della cessazione medesima.

Si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, il valore del suddetto premio di produzione verrà riproporzionato sulla base della prestazione lavorativa contrattualmente stabilita.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato valgono i criteri di per la tredicesima mensilità.

Per i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione, il premio sarà comunque corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nell'anno.

Le Parti si danno atto che tutte le erogazioni economiche relative al Premio di Produzione armi collaudate annuo, sono state quantificate forfettariamente, comprendendo nel loro ammontare tutti i propri riflessi, diretti, indiretti e differiti, su tutti gli istituti contrattuali e legali. Pertanto, nel calcolo di tali istituti contrattuali e legali le stesse erogazioni non verranno considerate, né computate.

Le Parti concordano altresì, ai sensi dell'art. 1, Legge 29 maggio 1982, n. 297, che il Premio di Produzione armi collaudate annuo non è utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e pertanto verrà escluso dal relativo conteggio.

La direzione aziendale fornirà mensilmente i dati relativi all'andamento dell'indice sopra indicato ed in apposito incontro, da effettuarsi trimestralmente con la R.S.U., esporrà ed analizzerà i medesimi.

## **10. PREMIO DI RISULTATO VARIABILE**

Le parti hanno espresso un giudizio positivo circa l'andamento dell'esperienza del Premio di Risultato variabile aziendale, sia in termini di risultati economici che in termini di miglioramento aziendale, e intendono proseguire lungo il percorso già a suo tempo tracciato, rinnovando l'accordo in essere.

Nel comune intento di migliorare la produttività e la competitività aziendale ed al fine di realizzare un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nell'andamento della società, viene rinnovato il "Premio di Risultato variabile" aziendale, che risulta strettamente commisurato ai risultati conseguiti, essendo determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti dagli indici dei parametri presi a riferimento.

Il Banco Nazionale di Prova, nell'ambito del continuo miglioramento produttivo, si è dotato di un sistema, una piattaforma MES tecnologicamente avanzata per acquisire dati di avanzamento e controllo della produzione da utilizzare per ottimizzare i processi produttivi, logistici, organizzativi e di controllo dei costi per ogni Macro Famiglia / Articolo / fase di lavorazione. Questo sistema consente di calcolare sia il rendimento che il tempo di evasione necessario per processare le armi in giacenza.

Alla determinazione del 100% del Premio di Risultato variabile annuo concorreranno congiuntamente tutti i tre parametri sotto riportati:

- A. Il Parametro di Produttività**
- B. Il Parametro dei Tempi di evasione delle armi giacenti**
- C. Il Parametro della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction)**

I suddetti predetti tre Parametri vengono di seguito meglio descritti.

### **A. Il Parametro di Produttività**

Il Banco Nazionale di Prova ha creato delle tabelle nelle quali sono stati associati ad ogni arma o componente di arma oggetto di collaudo un tempo teorico di lavoro, concordato

in fase di contrattazione fra la Direzione e le RSU, questi dati vengono aggiornati in caso di variazione del ciclo di lavoro.

Il programma calcola il rendimento, facendo il rapporto fra le ore di presenza dichiarate dal singolo operatore e le ore ottenute dal prodotto fra le armi processate ed il tempo teorico concordato.

Il Premio di risultato varia in funzione del rendimento e la variazione è proporzionale al rendimento per variazioni dello stesso comprese fra 0,97 e 1,00. Per variazioni da 1,01 a 1,04 il Premio di Risultato è proporzionale al rendimento moltiplicato per un fattore incrementale pari a 1,028.

Per variazioni da 1,05 a 1,08 il Premio di Risultato sarà proporzionale al quadrato del rendimento e per variazioni da 0,93 a 0,96 sarà proporzionale al rendimento ridotto di 0,02 per unità.

Nelle tabelle allegate n. 1 e n. 2, che costituiscono parte integrante della presente intesa, vengono evidenziate le quote relative ai rendimenti ed i tempi teorici concordati per la prova delle armi.

Nel computo del lavoro reso verranno calcolati anche gli scarti nella misura del 30% del tempo di prova se lo scarto è prima dello sparo, del 100% del tempo di prova se lo scarto è effettuato dopo lo sparo.

I tempi per la prova delle armi di cui alla tabella n. 2 allegata, potranno essere rivisti a fronte di interventi tecnici organizzativi ed a seguito di investimenti tecnologici operati dall'Ente.

L'azienda, congiuntamente con la RSU, si impegna a rimuovere gli eventuali ostacoli per il raggiungimento di un rendimento ottimale.

L'andamento incrementale del suddetto indicatore sarà misurato e verificato in base ai risultati registrati dal medesimo parametro nell'anno precedente.

Le Parti concordano, pertanto, che il miglioramento della produttività, verrà identificato con riferimento alla misura del parametro risultante alla data del 31.12 dell'anno di riferimento rispetto al valore iniziale come sopra indicato.

## **B. Il Parametro dei Tempi di evasione delle armi giacenti**

Il Banco Nazionale di Prova garantisce la restituzione dell'arma processata entro 3 giorni lavorativi dalla consegna e pertanto è importante monitorare i tempi di evasione nei reparti al fine di rispettare il termine massimo dei 3 giorni.

A tal fine viene importata dal gestionale la giacenza giornaliera per famiglia e successivamente acquisita:

la disponibilità di persone per giorno / reparto;

- viene calcolato il fabbisogno di manodopera per processare le armi in giacenza in base ai tempi standard di ogni famiglia;
- viene calcolato l'indicatore di evasione.

L'andamento incrementale del suddetto indicatore sarà misurato e verificato in base ai risultati registrati dal medesimo parametro nell'anno precedente.

Le Parti concordano, pertanto, che il miglioramento del parametro dei tempi di evasione, verrà identificato con riferimento alla misura del parametro risultante alla data del 31.12 dell'anno di riferimento rispetto ai valori iniziale come sopra indicato.

Gli obiettivi di miglioramento del Parametro dei Tempi di evasione e le quantità economiche del Premio di Risultato variabile annuo ad esso correlate sono indicati nella



tabella allegata n. 3 al presente accordo che ne costituisce sua parte integrante e sostanziale.

### **C. Il Parametro della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction)**

Il Banco Nazionale di Prova, in ottemperanza a quanto previsto dalla norma UNI EN ISO 17025, è tenuto a monitorare l'attività del laboratorio balistico.

In particolare il laboratorio balistico deve cooperare con i clienti o loro rappresentanti per chiarire le richieste dei clienti stessi e monitorare le prestazioni del laboratorio in relazione al lavoro eseguito.

Per tale motivo il Banco Nazionale di Prova si è dotato di una specifica procedura di monitoraggio rivolta nei confronti dei clienti del laboratorio balistico, che si esplica tramite la somministrazione di un questionario che ha lo scopo di conoscere meglio le esigenze dei clienti, permettendo loro di valutare la gestione del rapporto contrattuale, gli aspetti del servizio ed il grado di soddisfazione complessiva.

Il questionario, che prevede dei punteggi attribuiti dai clienti, una volta compilato viene consegnato all'azienda per essere analizzato e processato, determinando l'indice di soddisfazione complessivo dei clienti del laboratorio balistico, anche per singolo cliente.

L'andamento incrementale del suddetto indicatore sarà misurato e verificato in base ai risultati registrati dal medesimo parametro nell'anno precedente.

Le Parti concordano, pertanto, che il miglioramento degli indici di soddisfazione dei clienti, verrà identificato con riferimento alla misura del parametro risultante alla data del 31.12 dell'anno di riferimento rispetto ai valori iniziali come sopra indicati.

Gli obiettivi di miglioramento del Parametro della Soddisfazione dei clienti laboratorio balistico e le quantità economiche del Premio di Risultato variabile annuo ad esso correlate sono indicati nella tabella n. 4 allegata al presente accordo che ne costituisce sua parte integrante e sostanziale.

#### **Criteri di determinazione, di maturazione e di pagamento del Premio di Risultato Variabile Annuo**

Le parti confermano la natura di retribuzione di produttività del Premio di Risultato considerato quale elemento retributivo premiante finalizzato ad incentivare la realizzazione dei programmi aziendali in termini di incremento e miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale.

Il valore annuo lordo complessivo teorico del Premio di Risultato variabile sarà dato dalla somma dei valori economici corrispondenti ai risultati annui raggiunti da ciascun singolo parametro in ciascun anno di riferimento, secondo quanto concordato e previsto nelle tabelle allegata alla presente intesa.

Entro la fine del mese di dicembre di ogni anno di riferimento verranno verificati i risultati raggiunti dai singoli parametri di Produttività, dei Tempi di Evasione delle armi giacenti, della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction) e il grado di conseguimento degli obiettivi fissati per ciascun parametro.

Conseguentemente, verrà determinato l'ammontare annuo lordo complessivo del Premio di Risultato variabile annuo da corrispondere.

Per gli anni di vigenza del presente accordo sarà corrisposto un anticipo 370,00 per 12 mensilità.

In considerazione della ultrattività del premio di risultato precedente, nella determinazione del conguaglio si terrà conto anche degli acconti già effettuati da gennaio a marzo 2023.

Il conguaglio sarà effettuato ed erogato con il saldo delle retribuzioni del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento sulla base del rendimento effettivo realizzato durante l'anno.

Per i rapporti costituiti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di risultato sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nell'anno.

Per i rapporti di lavoro risolti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di risultato sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono mesi di servizio nell'anno, dell'importo che sarebbe dovuto in relazione agli obiettivi conseguiti fino alla fine del mese precedente la data della cessazione medesima.

Si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, il valore del suddetto premio di risultato verrà riproporzionato sulla base della prestazione lavorativa contrattualmente stabilita.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato valgono i criteri di maturazione in atto per la tredicesima mensilità.

Per i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione, il premio sarà comunque corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nell'anno.

Le Parti si danno atto che tutte le erogazioni economiche relative al Premio di Risultato variabile annuo, sono state quantificate forfettariamente, comprendendo nel loro ammontare tutti i propri riflessi, diretti, indiretti e differiti, su tutti gli istituti contrattuali e legali. Pertanto, nel calcolo di tali istituti contrattuali e legali le stesse erogazioni non verranno considerate, né computate.

Le Parti concordano altresì, ai sensi dell'art. 1, Legge 29 maggio 1982, n. 297, che il Premio di Risultato variabile annuo non è utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e pertanto verrà escluso dal relativo conteggio.

La direzione aziendale fornirà mensilmente i dati relativi all'andamento degli indici sopra indicati ed in apposito incontro, da effettuarsi trimestralmente con la RSU, esporrà ed analizzerà i medesimi.

### **Regime Impositivo**

Le Parti si danno atto e concordano che il Premio di Risultato Variabile Annuo di cui al presente accordo è strettamente correlato all'incremento dei risultati ivi previsti rispetto ai valori concordemente fissati e che rientra nel campo di applicazione della disciplina di cui all'art. 51 del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 182 e seguenti della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di Bilancio 2016), altresì modificato dall'art. 1, comma 160 della Legge 11.12.2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), ed alla legge di Bilancio per l'anno 2023, al Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Finanze in data 25.3.2016, nonché, infine, alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15.6.2016 e alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29/03/2018.

Il presente Accordo aziendale rientra nella disciplina di cui all'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015, dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 151/2015.

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale agevolato, le Parti concordano



indicati, che dà diritto alla tassazione agevolata verrà misurata, in ciascun anno di validità del presente accordo (cosiddetto periodo congruo), con riferimento all'incremento ottenuto nel periodo annuale interessato, rispetto al valore dei parametri realizzato nel periodo antecedente, di almeno uno dei tre indicatori sopra descritti.

#### **11. BONUS CARBURANTE LAVORATORI**

La RSU e la FIOM-CGIL di Brescia, durante la presentazione della piattaforma sindacale, hanno avanzato la richiesta di poter riconoscere ai dipendenti un buono spesa per l'acquisto di carburante in considerazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del decreto Legge n. 5/2023, che prevede la facoltà per le aziende di attribuire un Bonus carburante ai lavoratori.

L'Azienda, tenuto conto anche del difficile momento sociale a livello di sistema Paese, intende dare sostegno al potere di acquisto dei lavoratori e delle rispettive famiglie, ed ha acconsentito alla suddetta richiesta, prevedendo il riconoscimento a titolo gratuito un buono benzina del valore di € 150,00 a tutti i lavoratori in forza alla data del presente accordo o successivamente assunti entro il 31 dicembre 2023 con maturazione di anzianità aziendale pari a 3 mesi anche non continuativi.

Il buono benzina sarà attribuito esclusivamente nell'anno 2023 e verrà erogato ai dipendenti entro il mese di maggio 2023.

#### **12. DURATA**

Le parti si danno atto che la presente intesa è stipulata con validità per il periodo gennaio 2023 / dicembre 2026, con scadenza al 31 dicembre 2026; pertanto il presente accordo esaurisce tutte le richieste economiche di carattere collettivo a livello aziendale fino alla suddetta data del 31 dicembre 2026.

Dopo il 31 dicembre 2026 il presente accordo rimarrà in vigore, oltre tale data, fino a che non sia stato sostituito da un successivo accordo aziendale.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato e previsto dalla presente intesa, valgono gli accordi aziendali già sottoscritti.

Il presente accordo, composto da 9 pagine e 4 tabelle allegate, viene letto confermato e sottoscritto.

**TABELLA 1 - BANCO NAZIONALE DI PROVA Accordo aziendale del 27-04-2023**

Parametro di Produttività	
Rendimento	Importo PDR
93,00%	3.185,00 €
94,00%	3.220,00 €
95,00%	3.255,00 €
96,00%	3.290,00 €
97,00%	3.395,00 €
98,00%	3.430,00 €
99,00%	3.465,00 €
100,00%	3.500,00 €
101,00%	3.633,98 €
102,00%	3.669,96 €
103,00%	3.705,94 €
104,00%	3.741,92 €
105,00%	3.858,75 €
106,00%	3.932,60 €
107,00%	4.007,15 €
108,00%	4.082,40 €

**NOTE:**

Con un rendimento compreso da 0,93 a 0,96 si ha un abbattimento di 0,02 rispetto la proporzionalità

Con un rendimento compreso da 0,97 a 1,04 si ha proporzionalità

Con un rendimento da 1,05 a 1,08 il PDR è proporzionale al quadrato del rendimento

$0,93 < R \leq 0,96 : PDR = (PDR100) * (R - 0,02)$

$0,96 < R \leq 1,00 : PDR = (PDR100) * R$

$1,00 < R \leq 1,04 : PDR = (PDR100) * R * 1,028$

$1,04 < R \leq 1,08 : PDR = (PDR100) * R^2$

Rendimento = ore lavoro reso / ore presenza

Ore lavoro reso = ore armi provate + ore armi scartate con i tempi della tabella allegata

Ore presenza rilevate a cartellino comprensive delle eventuali ore di mancato lavoro

Ore armi scartate sono calcolate al 30% per scarti prima dello sparo, 100% per scarti dopo lo sparo

## Tempi per la prova armi

<b><i>Tipo d'arma</i></b>	<b>Totale minuti per singola prova</b>
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte PUNZONATE SENZA apposizione del diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	8,62
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte RULLATE SENZA apposizione del diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	8,74
Fucili varie (SOVRAPPOSTI + SEMIAUTO.)	15,7
Fucili modello "DT10 e DT11" (Beretta) a pallini di piombo	14,50
Fucili sovrapposti (pallini di piombo e Steel Shot) provati a 1630 Bar (in aggiunta alla prova a 1320 Bar)	10,68
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte sottoposti a prova Steel Shot PUNZONATE CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	9,42
Fucili modello "DT10 e DT11" (Beretta) steel shot	15,80
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte sottoposti a prova Steel Shot RULLATI CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	9,43
Fucili a 2 canne ad anima liscia marca BERETTA modello "ULTRALIGHT" a pallini di piombo RULLATI CON o SENZA apposizione del diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	8,88
Fucili a 2 canne ad anima liscia marca BERETTA modello "ULTRALIGHT" steel shot ed inserimento del segnalatore di arma scarica	13,00
Fucili semiauto.+ pompa + canne sciolte CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	5,53
Fucili semiautomatici ed a pompa (pallini di piombo e Steel Shot) provati a 1630 Bar (in aggiunta alla prova a 1320 Bar)	6,03
Fucili semiauto. + pompa + canne sciolte sottoposti a prova Steel Shot CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	5,93

*(continua)*

## Tempi per la prova armi

Tipo d'arma	Totale minuti per singola prova
Fucili monocanna anima liscia Basculanti CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	7,47
Pistole semiautomatiche + canne sciolte SEDE	4,12
Pistole semiautomatiche + canne sciolte BERETTA	3,72
Pistole semiautomatiche + canne sciolte BERETTA modello "PX4"	4,00
Revolver a retrocarica	4,62
Revolver a 10/12 colpi	6,3
Revolver ad avancarica	5,0
Fucili ad avancarica + Pistole ad avancarica rigate CON inserimento del segnalatore di arma scarica	2,61
Express + combinati CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	8,26
Carabine con inserimento del segnalatore di arma scarica	4,43
Flobert	3,88
Pistole semiautomatiche a salve	1,43
Pistole semiautomatiche lanciarazzi	1,58
Revolver a salve	1,62
Revolver a lanciarazzi	1,82
Carcasse + tamburi sciolti + bascule	3,0
Operazioni aggiuntive (reparto dogana)	0,60

TABELLA 3 - BANCO NAZIONALE DI PROVA Accordo aziendale del 27-04-2023

Parametro dei Tempi di evasione delle armi giacenti	
Giorni di permanenza	Importo PDR
< 2	1.100,00 €
da 2 a 3	1.000,00 €
da 3 a 4	900,00 €
da 4 a 5	800,00 €



TABELLA 4 - BANCO NAZIONALE DI PROVA Accordo aziendale del 27-04-2023

<b>Parametro della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction)</b>	
<b>Parametro di valutazione</b>	<b>Importo PDR</b>
≥ 6	525,00 €
da 5,5 a 5,9	500,00 €
da 5 a 5,4	475,00 €
da 4,5 a 4,99	450,00 €