

# INTEGRATIVO AZIENDALE PASTORELLI S.P.A.

Savignano sul Panaro, 30 ottobre 2012

TRA

la Direzione aziendale della Pastorelli S.p.A. rappresentata dal Presidente Ing. Enzo Donald Mularoni, dai Sigg.ri Luca Costi e Riccardo Travaglini, assistita da Glauco Roberti di Confindustria Ceramica

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nelle persone dei Sigg.ri Cesarina Cavallotti, Enrico Valmori e Stefano Campi, assistita da Ivano Ninzoli della FILCTEM CGIL e da Rosario Roselli della FEMCA CISL territorialmente competenti,

si e' raggiunto l'accordo di seguito illustrato relativo al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, convenendo quanto segue:

## 1. PREMESSA

Le parti sottolineano fortemente il fatto che il rinnovo del contratto aziendale avvenga in un momento molto complesso dello scenario internazionale dal punto di vista socio-politico ed economico/finanziario, con pesanti ripercussioni sul settore delle piastrelle, che ha presentato un marcato rallentamento negli ultimi anni.

Comunque, in tale contesto si rafforzano i comuni obiettivi di miglioramento della competitività aziendale e della qualità del lavoro ed anche attraverso il presente contratto, l'azienda e i lavoratori confermano la loro fiducia nella ripresa futura adoperandosi per creare i presupposti di miglioramento per l'occupazione, i salari ed i bilanci familiari, ferma restando la necessità di assicurare all'Azienda la capacità di reagire in modo pronto e articolato all'attuale difficile situazione e di mantenere posizioni di forza per affrontare le sfide future.

Il rinnovo contrattuale diventa utile strumento ed opportunità per l'impresa e i lavoratori per coniugare recupero di efficienza e produttività, lavorando sui

1

modelli organizzativi, sul clima interno, la professionalità del personale, l'armonizzazione dei diritti e delle normative contrattuali, accentuando la partecipazione attiva dei lavoratori e della RSU per condividere gli obiettivi.

Nell'ottica di quanto sopra espresso, si prende atto che la Pastorelli S.p.a. ha intrapreso un importante percorso per l'adozione di un codice etico e di un modello di governance aziendale ai sensi del d.lgs. 231/2001. Tale percorso garantirà chiare e precise regole che governeranno i flussi informativi e decisionali del processo aziendale; in particolar modo saranno responsabilizzate tutte le figure aziendali.

## 2. RELAZIONI INDUSTRIALI

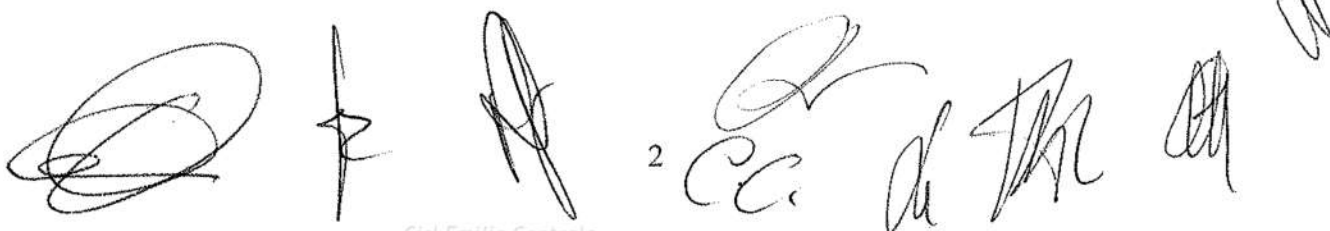
Le parti intendono ulteriormente rafforzare il sistema di relazioni industriali, definito negli accordi aziendali precedenti, applicandolo attraverso il coinvolgimento sempre più attivo delle rappresentanze sindacali, dei lavoratori e dell'azienda avendo come comuni obiettivi il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei dipendenti oltre alla competitività e produttività del sistema dell'impresa.

Per migliorare e dare concreta attuazione a quanto previsto in premessa, ogni anno entro il primo bimestre, si terrà un incontro nel quale la Direzione esporrà i propri obiettivi e strategie. Successivamente nel corso di incontri semestrali tra le parti, verrà effettuata l'analisi dell'andamento complessivo aziendale; tali incontri saranno tesi a mettere in evidenza tutte le problematiche caratterizzate da diretto o indiretto coinvolgimento delle maestranze, con particolare attenzione agli investimenti previsti, alle prospettive di mercato interno ed internazionale, alla politica produttiva (volumi ed innovazioni di processo) ed al miglioramento dei già notevoli standard di sicurezza garantiti nell'ambito delle tematiche di ambiente e sicurezza. Contestualmente si cercheranno di individuare gli ambiti d'intervento formativi da implementare a supporto delle strategie di sviluppo aziendale.

Le Parti concordano sull'importanza di relazionarsi in merito alla possibilità di sperimentare percorsi innovativi che permettano di sviluppare sinergie con soggetti esterni all'azienda, utili a introdurre opportunità che valorizzino ed evidenzino maggiormente l'importanza sociale e di integrazione dell'impresa con il territorio, determinando possibili interventi tesi a favorire progetti utili, così come meglio precisato al successivo punto "5 - Sostegno alle famiglie".

Sempre con particolare attenzione al territorio, l'Azienda si rende disponibile ad informare le OO.SS. sulle attività esternalizzate, fornendo, in via riservata, i nominativi delle imprese interessate ed ad impegnarsi affinché tali forniture siano indirizzate a quelle imprese rispettose delle norme contrattuali di tutela dei propri dipendenti, di rispetto delle norme in materia di ambiente e sicurezza.

Sempre nell'ottica di un rafforzamento delle Relazioni Industriali, le Parti sono consapevoli della necessità di operare interventi che possano favorire la sempre maggiore partecipazione dei lavoratori e della RSU:



- ✓ al rilancio del nuovo salario per obiettivi, attraverso un reale e costante confronto tra le parti nel monitorare, analizzare i risultati mensili e valutare eventuali interventi in caso fossero necessari miglioramenti;
- ✓ alla gestione della conciliazione dei tempi di cura e tempi di lavoro così come indicato al successivo punto "7. Pari Opportunità".

### 3. FORMAZIONE

Le parti riconoscono concordemente l'importanza che la formazione professionale riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane presenti in azienda poiché consente di mettere in condizione i lavoratori di rispondere più efficacemente alle crescenti esigenze poste dalle trasformazioni tecnologiche in atto e permettere inoltre all'azienda di essere sempre pronta ad affrontare l'attuale mercato sempre più globale e competitivo.

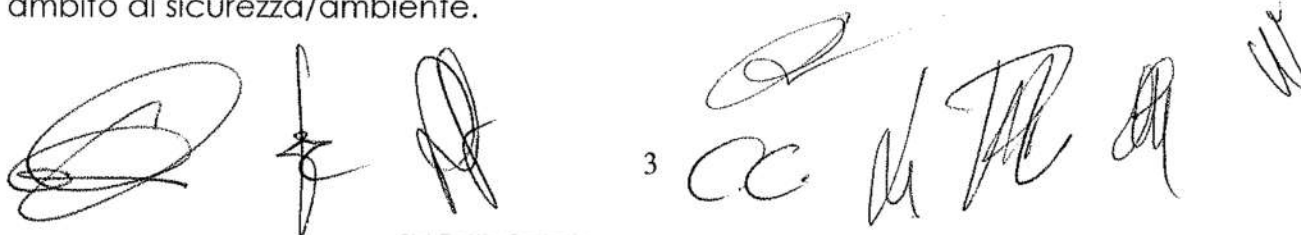
Le parti individuano nell'affiancamento e nell'addestramento elementi utili a supporto della formazione e riqualificazione delle risorse umane che potranno essere utilizzati sia all'atto dell'inserimento di nuove unità lavorative, sia in relazione al rapido adeguamento delle professionalità legato alle innovazioni tecnologiche.

All'inizio di ciascun anno, l'Azienda e le RSU, esamineranno i concreti fabbisogni formativi dei lavoratori, le corrispondenti azioni possibili, le priorità e il modo di realizzazione delle iniziative formative. Si valuterà l'eventuale possibilità di accesso all'utilizzo di fondi nazionali interprofessionali e a tutte le risorse che le strutture pubbliche e private metteranno a disposizione, ivi compreso il fondo aziendale accantonato in Fondimpresa, anche con il supporto di un Ente Professionale.

Le possibili aree di intervento, per quanto riguarda aspetti formativi riguarderanno l'ambiente e sicurezza, le nuove tecnologie introdotte e gli aspetti organizzativi dando priorità a:

- 1 attività di inserimento e qualificazione di personale senza esperienza;
- 2 addestramento finalizzato alla riqualificazione dei lavoratori con particolare attenzione al personale femminile, al personale over 50, ai lavoratori in regime di legge 66/98 ed ai lavoratori al rientro dalla maternità o da lunghi periodi di assenza;
- 3 attività formative finalizzate al miglioramento dei processi produttivi quindi volte al miglioramento dell'efficienza ed efficacia degli stessi (ad es. riduzione degli sprechi; miglioramento delle relazioni/scambi interfunzionali ed intrafunzionali).

Particolare attenzione verrà comunque posta nella realizzazione di progetti formativi rivolti all'addestramento del personale adibito a nuove mansioni, al personale che sia costretto a mutare la propria mansione per effetto di sopraggiunte inidoneità lavorative ed alle attività di formazione ed informazione in ambito di sicurezza/ambiente.



Le parti si incontreranno periodicamente al fine di monitorare l'andamento delle attività formative poste in essere, e di valutare congiuntamente l'impatto degli interventi formativi stessi in relazione alla crescita professionale dei lavoratori e ai miglioramenti dei processi aziendali.

#### 4. MERCATO DEL LAVORO

Le Parti concordano sul principio che la tipologia contrattuale di riferimento, per i rapporti di lavoro con i propri dipendenti, è soprattutto il contratto a tempo indeterminato, mentre le assunzioni di giovani, sia operai che impiegati, potranno avvenire mediante l'utilizzo dei nuovi contratti di apprendistato.

Inoltre le parti effettueranno verifiche periodiche per valutare le situazioni in essere dei rapporti di lavoro a termine o in somministrazione in scadenza per la possibile trasformazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in quanto è interesse comune e fattore insostituibile di competitività aziendale, avere maestranze in possesso della necessaria professionalità e competenza.

Nell'ambito degli incontri di cui al comma precedente, l'azienda evidenzierà eventuali programmi che prevedano l'utilizzo di lavoratori a termine.

Nel corso degli stessi le Parti procederanno alla valutazione degli inquadramenti del personale occupato.

Le parti concordano sull'opportunità che l'Azienda valuti con la R.S.U. le eventuali richieste di part-time con particolare attenzione alle richieste di conciliazione dei tempi di cura familiare e tempi di lavoro (in coerenza con quanto espresso al successivo Punto 7), che potrà essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, nella versione orizzontale, verticale, mista ed anche mediante l'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche che dovessero essere concordate, fermo restando la correttezza e legittimità di quanto ad oggi applicato in azienda. Il Lavoratore potrà essere assistito, su sua espressa richiesta, dalla R.S.U. Le richieste di part-time potranno essere avanzate anche dalla R.S.U. in nome e per conto dei singoli lavoratori interessati in vista della correlativa valutazione aziendale. Si conferma la percentuale massima del 5% di part-time definita al punto 7 del precedente accordo integrativo 4 luglio 2007.

#### 5. SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

L'Azienda ritiene opportuno aumentare costantemente il proprio grado di sensibilità nei confronti del territorio in cui è inserita, per tale ragione si rende disponibile a favorire la partecipazione a tutte quelle iniziative, anche in collaborazione con soggetti esterni, che permettano di evidenziare maggiormente l'importanza sociale e di integrazione dell'impresa con il territorio; in questo modo sono possibili interventi tesi a migliorare ricadute di interesse sociale, economico e di valorizzazione del territorio con benefici anche per i dipendenti della Pastorelli SpA.

4

## 6. AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti si danno atto dell'impegno aziendale volto ad operare sulle problematiche relative alla sicurezza e alle condizioni ambientali dei luoghi di lavoro, anche in virtù dell'adozione del codice etico e del modello organizzativo già citato in premessa; si concorda comunque la necessità di far aumentare la cultura e la consapevolezza tra tutti i soggetti presenti all'interno dell'azienda per far in modo che tutti "lavorino in sicurezza".

Si conviene di utilizzare per raggiungere tale scopo gli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente:

- Il Documento di Valutazione dei Rischi;
- L'applicazione del protocollo su riduzione infortuni;
- Il protocollo di intesa per la prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche;
- Il protocollo di intesa sulle buone pratiche per l'utilizzo della silice libera cristallina;
- La riunione periodica per la prevenzione e protezione dai rischi ( Art. 35 del D.Lgs. 81/08 );
- Gli incontri periodici tra RSPP ed RLSSA
- Il S.G.S. che verrà adottato nel modello organizzativo

Per un reale e costante miglioramento in tale ambito, in coerenza con le indicazioni legislative (D.Lgs 81/2008 e successive integrazioni e modifiche) risulta indispensabile il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti interessati: RSPP, RLSSA, Medico Competente, Lavoratori, Direzione Aziendale.

## 7. PARI OPPORTUNITA'

L'azienda si rende disponibile a valutare l'utilizzo di orari flessibili per i dipendenti al rientro dalla maternità/paternità, al rientro da malattie e/o infortuni di lunga durata (malattie oncologiche, trapiantati e infortuni gravi) così come in quelle situazioni di gestione di seri problemi personali e/o familiari, purché debitamente documentati, compatibilmente alle esigenze organizzative ed aziendali.

## 8. ORGANIZZAZIONE/ORARIO DEL LAVORO

Vista la particolare tipologia del prodotto e dell'organizzazione produttiva, e premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge, le parti convengono di concordare congiuntamente eventuali variazioni permanenti di orario che si renderanno necessarie al fine di un miglioramento dell'attività produttiva; pertanto eventuali modifiche permanenti agli orari esistenti saranno concordate con le RSU e le OO.SS. come previsto dal CCNL in vigore.

## 9. WELFARE AZIENDALE

A far tempo dal 1° gennaio 2013, ogni dipendente avrà la facoltà di usufruire annualmente di una prestazione medica specialistica, tra quelle di seguito

indicate, da effettuarsi in apposito Centro Medico convenzionato, con costo della prestazione a carico dell'Azienda (resta inteso che tali visite saranno effettuate al di fuori dell'orario di lavoro e con spese di trasferimento presso il Centro Medico convenzionato a carico del dipendente).

Il lavoratore potrà annualmente scegliere di usufruire di una tra queste prestazioni:

- ✓ Visita dermatologica
- ✓ Visita oculistica
- ✓ Analisi del sangue.

Entro la fine del mese di Dicembre 2012, l'Azienda provvederà a comunicare quale sarà il Centro Medico convenzionato ed a specificare nel dettaglio la tipologia delle prestazioni.

## 10. PREMIO AZIENDALE VARIABILE (P.A.V.)

Le Parti concordano di istituire un nuovo Premio Aziendale Variabile (di seguito denominato P.A.V.) che sostituirà integralmente, a far tempo **dal 1° gennaio 2013**, il Premio Variabile Aziendale esistente come disciplinato nell'art.12 del Contratto Integrativo Aziendale del 19 Giugno 2007 e relativi allegati. Il valore del Premio Variabile del precedente integrativo aziendale, spettante a fronte del raggiungimento dei risultati previsti, viene interamente assorbito nel nuovo P.A.V.

Le Parti, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 6 del C.C.N.L. vigente per il rinnovo degli accordi aziendali a contenuto economico e in un'ottica di miglioramento della competitività aziendale, intendono istituire un nuovo Premio variabile di qualità, produttività e di redditività che entra in vigore a far tempo dall'anno 2013, direttamente legato alla realizzazione e al miglioramento di prefissati obiettivi, che sarà in vigore per l'intero periodo di vigenza del presente Accordo.

Tale premio, teso al miglioramento e alla crescita della competitività dell'azienda, sarà direttamente legato alla realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti e sarà per sua natura variabile in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il P.A.V. si basa sui seguenti principi:

- ❑ il premio è uno strumento che vuole incentivare il miglioramento della qualità, della produttività e della redditività aziendale;
- ❑ il premio è variabile ed è legato a parametri oggettivamente misurabili, per permettere la corretta quantificazione dei risultati ottenuti;
- ❑ il premio vuole incentivare e promuovere nei lavoratori la consapevolezza dell'importanza della loro partecipazione al raggiungimento degli obiettivi.

La struttura del premio e la sua gestione vengono definiti secondo i seguenti criteri:

- Definizione dei parametri di qualità, produttività e di redditività (indicatori utilizzati e modalità di calcolo);

- Individuazione del P.A.V. ;
- Definizione della modalità di erogazione del P.A.V.

Verranno forniti periodicamente alle RSU tutti i dati necessari per verificare l'andamento degli indici utilizzati per determinare il salario variabile, in modo tale da consentire loro il controllo dei risultati produttivi ad essi collegati.

### Definizione dei parametri

- **Parametro di Qualità S** di ciascun anno: è pari alla percentuale finale di 1° scelta ottenuta nel corso dell'anno
- **Parametro di Produttività P** di ciascun anno: viene calcolato applicando la seguente formula

$$P = \frac{\text{Mq prodotti nell'anno}}{\text{ore lavorate}}$$

- **Parametro di Redditività E** di ciascun anno: è pari alla percentuale di Ebitda raggiunta nell'anno

### Individuazione del P.A.V.

- Il P.A.V. di ciascun anno per la componente relativa alla Qualità si ottiene dalla tabella "A" moltiplicando per 12 la cifra corrispondente al Parametro S dell'anno in questione.
- Il P.A.V. di ciascun anno per la componente relativa alla Produttività si ottiene dalla tabella "A" moltiplicando per 12 la cifra corrispondente al Parametro P dell'anno in questione.
- Il P.A.V. di ciascun anno per la componente relativa alla Redditività si ottiene dalla tabella "A" moltiplicando per 12 la cifra corrispondente al Parametro E dell'anno in questione.

### Modalità di erogazione del P.A.V.

Ogni mese si determina il valore dei parametri S e P sulla base dei dati progressivi relativi all'anno in questione.








Dalla tabella "A" si desumono i valori corrispondenti ai Parametri S e P che si sommano fra loro ed al valore più basso del parametro E. La somma risultante viene liquidata a titolo di acconto sul P.A.V. dell'anno in questione.

Il P.A.V. spettante a ciascun lavoratore sarà individualmente ridotto della percentuale indicata nella tabella "B" (di seguito riportata) che tiene conto dei giorni effettivi di assenza per malattia e dei giorni di assenza non retribuita (non saranno conteggiate le assenze per ricovero ospedaliero, le assenze per malattia professionale e per infortuni sul lavoro e le assenze causate da malattia cronico-degenerante certificate dal medico aziendale).

La riduzione del P.A.V. sarà calcolata con contatore progressivo annuale delle assenze sopra indicate computate sulle giornate lavorabili di ciascun dipendente; la riduzione sarà effettuata a partire dal mese in cui si raggiungeranno i valori indicati nella tabella "B", con conguaglio finale nella busta paga in cui sarà effettuato il saldo del P.A.V.

Il saldo finale del P.A.V. spettante, relativo a ciascun anno, sarà liquidato con la busta paga successiva all'assemblea di approvazione del bilancio dell'anno in questione, pertanto nell'anno successivo.

### Parametri e loro peso percentuale

Parametri	Peso %
QUALITA' (S)	55%
REDDITIVITA' (E)	25%
PRODUTTIVITA' (P)	20%

### TABELLA "A"

ANNO 2013

QUALITA' (S)		REDDITIVITA' (E)		PRODUTTIVITA' (P)		Premio Variabile Mensile 2013
Scaglioni	55%	Scaglioni	25%	Scaglioni	20%	Totale
92,0 < S	€ 63,25	16 < E	€ 28,75	30,0 < P	€ 23,00	€ 115,00
91,5 < S ≤ 92,0	€ 54,08	13 < E ≤ 16	€ 24,58	29,5 < P ≤ 30,0	€ 19,67	€ 98,33
90,5 < S ≤ 91,5	€ 44,92	10 < E ≤ 13	€ 20,42	29,0 < P ≤ 29,5	€ 16,33	€ 81,67
S ≤ 90,5	€ 35,75	E ≤ 10	€ 16,25	P ≤ 29,0	€ 13,00	€ 65,00



## ANNO 2014

QUALITA' (S)		REDDITIVITA' (E)		PRODUTTIVITA' (P)		Premio Variabile Mensile 2014
<b>Scaglioni</b>	<b>55%</b>	<b>Scaglioni</b>	<b>25%</b>	<b>Scaglioni</b>	<b>20%</b>	<b>Totale</b>
92,0 < S	€ 71,50	16 < E	€ 32,50	30,0 < P	€ 26,00	€ 130,00
91,5 < S ≤ 92,0	€ 62,33	13 < E ≤ 16	€ 28,33	29,5 < P ≤ 30,0	€ 22,67	€ 113,33
90,5 < S ≤ 91,5	€ 53,17	10 < E ≤ 13	€ 24,17	29,0 < P ≤ 29,5	€ 19,33	€ 96,67
S ≤ 90,5	€ 35,75	E ≤ 10	€ 16,25	P ≤ 29,0	€ 13,00	€ 65,00

## ANNO 2015

QUALITA' (S)		REDDITIVITA' (E)		PRODUTTIVITA' (P)		Premio Variabile Mensile 2015
<b>Scaglioni</b>	<b>55%</b>	<b>Scaglioni</b>	<b>25%</b>	<b>Scaglioni</b>	<b>20%</b>	<b>Totale</b>
92,0 < S	€ 85,25	16 < E	€ 38,75	30,0 < P	€ 31,00	€ 155,00
91,5 < S ≤ 92,0	€ 76,08	13 < E ≤ 16	€ 34,58	29,5 < P ≤ 30,0	€ 27,67	€ 138,33
90,5 < S ≤ 91,5	€ 66,92	10 < E ≤ 13	€ 30,42	29,0 < P ≤ 29,5	€ 24,33	€ 121,67
S ≤ 90,5	€ 35,75	E ≤ 10	€ 16,25	P ≤ 29,0	€ 13,00	€ 65,00

## TABELLA "B"

Tabella di Riduzione P.A.V. per assenteismo individuale :

Giorni di assenza (A) nell'anno	% riduzione del P.A.V.
A < 07 gg.	0
07 gg. = < A < 20 gg.	-10%
20 gg. = < A < 30 gg.	-15%
30 gg. = < A	-30%

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Per la sola parte del P.A.V. collegato all'Indice di Redditività, le Parti concordano che se in un qualunque anno il valore dell'EBITDA dovesse risultare inferiore a 5 (cinque), in quell'anno non verrà erogato il Premio relativo al parametro Redditività (E).

Qualora i risultati dell'andamento produttivo dovessero seguire variazioni negative non giustificabili con il normale funzionamento del processo produttivo le parti si incontreranno tempestivamente per promuovere le seguenti iniziative:

- ricerca delle cause che hanno determinato il risultato negativo;
- definizione concordata delle soluzioni finalizzate al ripristino delle condizioni di produzione ottimali.

Sono fatte salve le riconosciute cause determinate da eventi imponderabili non modificabili dall'iniziativa delle parti.

I parametri concordati saranno oggetto di preventiva verifica, aggiornamento ed accordo tra le parti qualora la situazione impiantistica fosse interessata da significative modifiche.

### 11. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha decorrenza dalla data della firma del presente accordo e scadrà il 31 dicembre 2015.

Le Parti confermano che i premi di Salario Variabile (punto 10) erogati ai dipendenti a fronte del raggiungimento degli obiettivi indicati e concordati nel presente accordo sono da ritenersi rientranti nell'agevolazione fiscale prevista dall'art. 33,c.12 della Legge 183/2011 in attuazione dell'art. 26 DL 98/2011 convertito con modif. dalla Legge 111/2011 che ha prorogato le agevolazioni previste dall'art. 2,c.1, lett. c, del DL 93/2008 convertito con modif. dalla Legge 126/2008 e consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva del 10% in luogo della tassazione irpef ordinaria ed alle condizioni previste dalla norma citata.

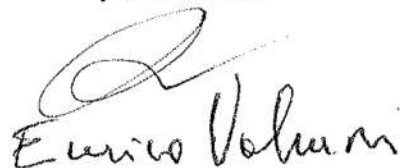
Per quanto non modificato dal presente accordo valgono gli accordi precedenti. L'Azienda si impegna a stampare e a distribuire il presente Accordo Integrativo Aziendale a tutti i dipendenti.

Letto, approvato e sottoscritto

p. la Direzione aziendale




p. la R.S.U.



p. Confindustria Ceramica



p. la FILCTEM CGIL



p. la FEMCA CISL

