

Contratto Integrativo Aziendale 2012-2014

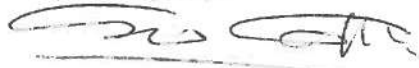
Ceramiche Caesar S.p.A.

Divisione Caesar

11 febbraio 2013

L'azienda

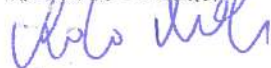
Carlo Cottica



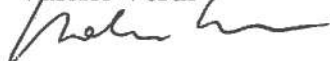
Angelo Mucci



Roberto Nicolini



Valerio Verdi



Federico Manzin



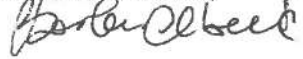
Confindustria Ceramica

Glaucio Roberti

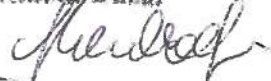


Le Organizzazioni Sindacali

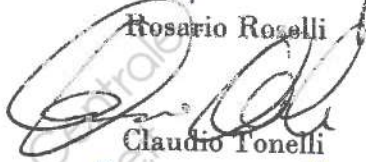
Alberta Boschini



Manuela Gozzi



Rosario Roselli



Claudio Tonelli



La R.S.U.



Sonia Costi



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

GRUPPO CONCORDE
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
UNITA' PRODUTTIVE DELLA PROVINCIA DI MODENA

Si precisa che il presente contratto ha validità nella sua parte comune per:

- Gruppo Concorde SpA
- Ceramiche Atlas Concorde SpA (stabilimenti di Finale Emilia e Spezzano)
- Ceramiche Caesar SpA (stabilimenti Caesar, Fap e Minerva)
- Ceramiche Marca Corona SpA
- Mirage Granito Ceramico SpA

Ogni singola realtà ha inoltre una parte separata finalizzata alla determinazione ed erogazione del salario variabile e costruita sulla base delle specificità che le appartengono.

PREMESSA

Le parti convengono sul fatto che il rinnovo del contratto integrativo del Gruppo Concorde (aziende del Modenese) cade ancora una volta in un momento drammatico dello scenario nazionale e internazionale. La gravissima crisi dei mercati finanziari, tale da mettere in dubbio perfino la sopravvivenza dell'Euro, si è inevitabilmente ripercossa sull'economia reale, e in particolare sul comparto edilizio. Il nostro settore, già provato dalla perdita di competitività internazionale soprattutto a causa di una globalizzazione senza regole, a partire dal 2008 si è trovato di fronte ad una brusca contrazione della domanda, contrazione che sta accentuandosi in questi ultimi mesi e di cui non è possibile prevedere la durata né escludere l'ulteriore peggioramento.

Lo scenario normativo di riferimento in Italia, per ciò che riguarda il mondo del lavoro, è stato di recente oggetto di profonde modifiche, che sono in parte ancora in corso e che richiederanno tempo per essere completamente assimilate: ciò determina ulteriori motivi di incertezza e instabilità.

Nonostante tutte queste difficoltà, attraverso il presente contratto l'Azienda e i lavoratori vogliono confermare la loro fiducia in una ripresa futura e hanno perciò formulato questo documento sull'esigenza di difendere per quanto possibile l'occupazione, i salari e i bilanci familiari, anche attraverso forme di solidarietà, ferma restando la necessità primaria di assicurare all'Azienda la sua competitività e la capacità di reagire in modo pronto e articolato all'attuale difficile situazione, mantenendo posizioni di forza per affrontare le sfide future.

2. FORMAZIONE

2.1 Individuazione e condivisione degli obiettivi

E' nell'interesse dell'impresa, oltre che dei lavoratori, proseguire sulla strada della formazione per i collaboratori a tutti i livelli, per migliorare la loro occupabilità e la loro crescita professionale e culturale.

Le problematiche evidenziate in premessa spingono sia l'impresa, in termini di innovazione tecnologica e ricerca sul prodotto, sia i lavoratori in termini di crescita professionale, verso piani formativi che nascono da iniziative aziendali e suggerimenti/richieste dei lavoratori, condivisi e concordati attraverso apposite commissioni a livello di unità organizzativa.

Queste commissioni hanno già iniziato con efficacia il loro lavoro, teso a favorire la crescita professionale e la massima rapidità nel rispondere alle esigenze del mercato, e continueranno a operare condividendo i programmi formativi durante la vigenza del presente accordo.

La capacità di risposta delle imprese dipende dalla flessibilità degli impianti ma anche dalla flessibilità del personale, chiamato ad adattarsi a modifiche frequenti nella tecnologia e nell'organizzazione di fabbrica, pertanto seguendo le linee guida che si stanno predisponendo a livello nazionale le parti attiveranno anche iniziative di formazione orientata alla polivalenza e alla polifunzionalità, definendo progetti formativi specifici e mirati, utili a conseguire tale flessibilità professionale.

2.2 Budget complessivo delle attività di formazione

Per le attività formative relative ai tre esercizi 2012, 2013 e 2014 verrà utilizzata una cifra complessivamente non inferiore a euro 1.200.000 (un milione e duecentomila euro). Tale budget sarà oggetto di verifica, in occasione dell'incontro annuale, di cui al punto 2.1 a consuntivo e a preventivo. Al termine del triennio per le eventuali somme residue le Parti concorderanno le modalità di utilizzo.

2.3 Modalità e tempi di erogazione

Vista la dimensione degli interventi e il conseguente impegno temporale, al fine di rendere compatibile l'effettiva ed efficace erogazione degli stessi con il normale svolgimento delle attività produttive, si concorda che le attività formative saranno svolte, con modalità definite tra le Parti, sia nel corso dell'orario di lavoro previsto sia al di fuori dello stesso, fermo restando, nel secondo caso, la remunerazione dei lavoratori sulla base della paga oraria ordinaria.

2.4 Libretto formativo

In relazione ai progetti formativi si definisce la piena attuazione di quanto concordato in data 17 luglio 2012 di cui all' allegato B

4. SALARIO VARIABILE - INDENNITA'

4.1 Salario Variabile

Le parti riconoscono che il salario variabile è fattore determinante nella realizzazione di relazioni industriali ispirate ad una logica di coinvolgimento dei lavoratori. Il salario variabile, è strettamente collegato ad obiettivi concordati e a programmi condivisi e raggiungibili. Il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento/crescita della competitività dell'impresa, devono vedere un loro collegamento ad erogazioni economiche per i lavoratori dipendenti.

Dovranno essere analizzati periodicamente i meccanismi per definire gli aspetti qualitativi e quantitativi degli obiettivi e verificare l'opportunità di un'eventuale conferma dei parametri stessi, o di una loro eventuale temporanea sospensione, anche in considerazione del particolare periodo che l'industria ceramica sta attraversando e che costringe a fermate più o meno temporanee degli impianti; per quest'ultimo aspetto si rimanda alle clausole di salvaguardia esplicitate nei contratti specifici di ogni unità produttiva.

4.2 Parametri Utilizzati

I parametri utilizzati saranno quelli già attualmente impiegati nei singoli stabilimenti e saranno periodicamente oggetto di verifica in base agli accordi che verranno presi in ogni unità produttiva. I periodi di osservazione sui quali viene costruita la media per ciascun indice saranno gli anni solari da Gennaio a Dicembre.

Le parti concordano che durante la vigenza contrattuale verranno monitorati anche i parametri relativi alla logistica (ove non già presente), all'amministrazione, all'attività commerciale e all'assenteismo, per eventuale utilizzo in prossimi contratti.

4.3 Premio di Partecipazione/Salario Variabile

- Montante premio di partecipazione/salario variabile di riferimento 2013: € 390 lordi/anno.
- Montante premio di partecipazione/salario variabile di riferimento 2014: € 520 lordi/anno.

Resta inteso che il maggior valore economico stabilito per il 2014 assorbe, senza peraltro sommarsi, quello stabilito per il 2013.

Gli importi sono erogati in costanza di andamento degli indici e sono riferiti al livello contrattuale D1. L'erogazione del premio di partecipazione/salario variabile avverrà con le modalità in vigore.

Il salario variabile di cui al contratto aziendale del 24 aprile 2009 non sarà consolidato.

4.4 Indennità

Si confermano, ove previsti, tutti gli importi erogati a titolo di indennità nei vari reparti delle singole aziende, come previsto dai due precedenti contratti integrativi aziendali del 14 dicembre 2004 e del 24 aprile 2009.

4.5 Indennità Mensa

A partire dal Gennaio 2013 il contributo per la mensa precedentemente riconosciuto passa da 5,20 (cinque/20) euro a 5,29 (cinque/29) euro.

6. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

6.1 Orari di lavoro individuali

Le parti concordano di valutare le richieste di *part-time* e *job-sharing* da parte di lavoratori/lavoratrici nelle varie unità produttive. Le eventuali soluzioni avranno normalmente carattere temporaneo e reversibile.

E' comune interesse delle parti ricercare soluzioni organizzative che non favoriscano prestazioni straordinarie strutturali.

6.2 Orari di lavoro di reparto/stabilimento

La grande incertezza del momento attuale e la necessità di reagire prontamente ai cambiamenti di scenario, evocati in premessa, rendono a volte necessari strumenti di intervento in materia di organizzazione del lavoro e di organici.

Le parti concordano di allegare al presente contratto l'elenco di tutte le turnazioni applicate nelle aziende del Gruppo.

6.3 Trasferimenti e Distacchi (di seguito definiti trasferimenti temporanei) tra aziende del Gruppo e cambi mansione.

L'azienda può attivare, nel caso di compatibilità organizzativa e/o desaturazione, temporanei cambi mansione all'interno dello stesso stabilimento.

Inoltre, in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali si configurano le seguenti ipotesi:

- utilizzo CIGO: l'azienda può attivare trasferimenti temporanei tra le aziende firmatarie del presente accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario (a parità di mansione)
- utilizzo CDS e CIGS: l'azienda può attivare trasferimenti temporanei tra le aziende firmatarie del presente accordo con un preavviso di 30 giorni di calendario (a parità di mansione)

Nel caso di attivazione di trasferimenti temporanei di singoli lavoratori fra stabilimenti, si procederà nel modo seguente:

- verrà effettuato un incontro preventivo con le RSU delle unità produttive del lavoratore/i interessati dal trasferimento temporaneo per fornire informazioni sulle motivazioni che ne richiedono l'attivazione e comunicare l'unità produttiva/e di destinazione;
- si comunicherà al lavoratore la data di inizio del trasferimento temporaneo e la durata prevista rispettando un periodo di preavviso di almeno due settimane;
- verrà privilegiata la volontarietà del lavoratore interessato; eventuali situazioni particolari potranno essere esaminate con le stesse RSU;
- definiti durata e destinazione del trasferimento temporaneo, verranno informate le RSU delle unità di destinazione;
- nel caso di eventuali trasferimenti definitivi si effettueranno incontri con le RSU per privilegiare la volontarietà del lavoratore.

8. APPALTI

L'Azienda informa annualmente sulla situazione delle attività conferite in appalto:

- quadro generale;
- natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto;
- dettaglio ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno degli stabilimenti;
- adempimenti osservati dalle imprese appaltatrici in materia di sicurezza;
- modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative.

Particolare attenzione verrà posta nei confronti delle attività oggetto di appalto con la presentazione agli RLSSA del DUVRI.

All'attivazione di ogni nuovo contratto di appalto l'Azienda fornisce alla RSU dell'unità produttiva interessata le informazioni riguardanti il nome della società appaltatrice, il numero dei dipendenti impegnati e la tipologia di prestazione prevista.

I dipendenti delle ditte appaltatrici hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali e informative in materie di sicurezza e salute che eventualmente si svolgano nel corso della durata del contratto di appalto, rispettando un preavviso di 48 ore.

Al fine di dare piena esecuzione all'impegno verso la riduzione degli infortuni sul lavoro, con particolare attenzione ai lavori comportanti più elevati rischi, si concorda sull'esigenza di promuovere la qualificazione delle imprese appaltatrici e di favorire le imprese in possesso dei migliori requisiti di idoneità tecnico-professionale, della maggiore efficienza organizzativa, della migliore qualità e professionalità della manodopera impegnata nel rispetto delle normative di legge e del contratto di lavoro.

9. FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

L'azienda si impegna a favorire e organizzare la partecipazione dei suoi collaboratori al sistema di assistenza sanitaria integrativa FASIE di cui all'accordo nazionale del 27 Luglio 2012, che entrerà in funzione dal 1° Gennaio 2013.

10. DIRITTI

Si confermano le norme stabilite dai precedenti contratti integrativi aziendali.

11. DECORRENZA - SCADENZA CONTRATTUALE

Il presente contratto avrà la durata di tre anni e scadrà il 31.12.2014. Parametri, scale e relative erogazioni decorreranno dal 1° Gennaio 2013.







Ciclo continuo

A

il ciclo si chiude in 5 settimane - turni di 8 ore

	Mattino	Pomeriggio	Notte	Riposo	Riposo	n° turni	n° ore
lunedì	A	C	D	B	E	5	40
martedì	A	C	E	B	D		
mercoledì	A	B	E	C	D		
giovedì	D	B	E	A	C		
venerdì	D	B	C	A	E		
sabato	D	A	C	E	B		
domenica	E	A	C	D	B		
lunedì	E	A	B	D	C		
martedì	E	D	B	A	C		
mercoledì	C	D	B	A	E		
giovedì	C	D	A	E	B		
venerdì	C	E	A	D	B		
sabato	B	E	A	D	C		
domenica	B	E	D	A	C		
lunedì	B	C	D	A	E		
martedì	A	C	D	E	B		
mercoledì	A	C	E	D	B		
giovedì	A	B	E	D	C		
venerdì	D	B	E	A	C		
sabato	D	B	C	A	E		
domenica	D	A	C	E	B		
lunedì	E	A	C	D	B		
martedì	E	A	B	D	C		
mercoledì	E	D	B	A	C		
giovedì	C	D	B	A	E		
venerdì	C	D	A	E	B		
sabato	C	E	A	D	B		
domenica	B	E	A	D	C		
lunedì	B	E	D	A	C		
martedì	B	C	D	A	E		
mercoledì	A	C	D	E	B		
giovedì	A	C	E	D	B		
venerdì	A	B	E	D	C		
sabato	D	B	E	A	C		
domenica	D	B	C	A	E		
						4	32
						4	32
						5	40
						3	24

Totale	21	168
Medio sett	4,2	33,6

A	21	n° turni/5 sett
B	21	n° turni/5 sett
C	21	n° turni/5 sett
D	21	n° turni/5 sett
E	21	n° turni/5 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	0	h/mese
Totale ferie	160	h/mese

3

Semicontinuo

il ciclo si chiude in 4 settimane - turni di 8 ore

A

Mattino Pomeriggio Notte Riposo n° turni n° ore

lunedì	A	B	D	C
martedì	A	B	D	C
mercoledì	C	A	B	D
giovedì	C	A	B	D
venerdì	D	C	A	B
sabato	D	C	A	B
domenica				
lunedì	B	D	C	A
martedì	B	D	C	A
mercoledì	A	B	D	C
giovedì	A	B	D	C
venerdì	C	A	B	D
sabato	C	A	B	D
domenica				
lunedì	D	C	A	B
martedì	D	C	A	B
mercoledì	B	D	C	A
giovedì	B	D	C	A
venerdì	A	B	D	C
sabato	A	B	D	C
domenica				
lunedì	C	A	B	D
martedì	C	A	B	D
mercoledì	D	C	A	B
giovedì	D	C	A	B
venerdì	B	D	C	A
sabato	B	D	C	A
domenica				

6	48
4	32
4	32
4	32

Totale	18	144
Medio sett	4,5	36

A	18	n° turni/5 sett
B	18	n° turni/5 sett
C	18	n° turni/5 sett
D	18	n° turni/5 sett

Ferie	160	h/mese
Permesso sem.	40	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	232	h/mese

Handwritten signatures and initials in blue ink.

5

Semicontinuo MODIFICATO 2

A

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 8 ore (1 di 4 ore)

	Mattino	Pomeriggio	Notte	Riposo	n° turni	n° ore
lunedì	A/2	B	C			
martedì	A	B	C			
mercoledì	A	*	B			
giovedì	C	A	B			
venerdì	C	A	B			
sabato						
domenica					4,5	36
lunedì	B/2	C	A			
martedì	B	C	A			
mercoledì	B		C			
giovedì	A	B	C			
venerdì	A	B	C			
sabato						
domenica					4	32
lunedì	C/2	A	B			
martedì	C	A	B			
mercoledì	C		A			
giovedì	B	C	A			
venerdì	B	C	A			
sabato						
domenica					5	40
Totale					13,5	108
Medio sett					4,5	36

A	13,5	n° turni/3 sett
B	13,5	n° turni/3 sett
C	13,5	n° turni/3 sett

Ferie	160	h/mese
Permesso sem.	40	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	232	h/mese

WA

7

6X6 MODIFICTO

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 6 ore

A

Mattino Pomeriggio Notte Riposo n° turni n° ore

lunedì	C	B	A
martedì	C	B	A
mercoledì	B	A	C
giovedì	B	A	C
venerdì	A	C	B
sabato	A	C	B
domenica			
lunedì	B	A	C
martedì	B	A	C
mercoledì	A	C	B
giovedì	A	C	B
venerdì	C	B	A
sabato	C	B	A
domenica			
lunedì	A	C	B
martedì	A	C	B
mercoledì	C	B	A
giovedì	C	B	A
venerdì	B	A	C
sabato	B	A	C
domenica			

6	36
6	36
6	36

Totale	18	108
Medio sett	6	36

A	18	n° turni/3 sett
B	18	n° turni/3 sett
C	18	n° turni/3 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

Archivio portale Cisl Emilia Centrale Contrattazione.it

(Handwritten signatures and initials)

9

6X6 MODIFICATO 3

il ciclo si chiude in 3 settimane

A

Mattino Pomeriggio Notte Riposo n° turni n° ore

lunedì	C	B	A	
martedì	C	B	A	
mercoledì	B	A	C	
giovedì	B	A	C	
venerdì	A	C	B	
sabato	A	6:00/14:00		B+C
domenica				
lunedì	B	A	C	
martedì	B	A	C	
mercoledì	A	C	B	
giovedì	A	C	B	
venerdì	C	B	A	
sabato	C	6:00/14:00		A+B
domenica				
lunedì	A	C	B	
martedì	A	C	B	
mercoledì	C	B	A	
giovedì	C	B	A	
venerdì	B	A	C	
sabato	B	6:00/14:00		A+C
domenica				

6	41
5	33,5
5	33,5

Totale	16	108
Medio sett	5,3	36

A	16	n° turni/3 sett
B	16	n° turni/3 sett
C	16	n° turni/3 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

Archivio portale Cisl Emilia Centrale
 Contrattazione.it

WA

(Handwritten signatures and initials)

11

6X6 MODIFICATO 5

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 7 ore (m) + \6 ore (6) + 7,5 (ln)

A

Mattino Pomeriggio Notte Riposo

n° turni n° ore

lunedì	A	C	B
martedì	A	C	B
mercoledì	A	C	B
giovedì	A	C	B
venerdì	A	C	B
sabato	C		
domenica			
lunedì	C	B	A
martedì	C	B	A
mercoledì	C	B	A
giovedì	C	B	A
venerdì	C	B	A
sabato	B		
domenica			
lunedì	B	A	C
martedì	B	A	C
mercoledì	B	A	C
giovedì	B	A	C
venerdì	B	A	C
sabato	A		
domenica			

5	35
5	35,5
6	37,5

Totale	16	108
Medio sett	5,33	36

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

A	16	n° turni/4 sett
B	16	n° turni/4 sett
C	16	n° turni/4 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

13

6X6 MODIFICATO 7

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 6 ore

A

	Mattino	Pomeriggio	Notte
lunedì	C	B	A
martedì	C	B	A
mercoledì	B	A	C
giovedì	B	A	C
venerdì	A	C	B
sabato	A	C	
domenica	B		
lunedì	B	A	C
martedì	B	A	C
mercoledì	A	C	B
giovedì	A	C	B
venerdì	C	B	A
sabato	C	B	
domenica	A		
lunedì	A	C	B
martedì	A	C	B
mercoledì	C	B	A
giovedì	C	B	A
venerdì	B	A	C
sabato	B	A	
domenica	C		

Riposo

n° turni

n° ore

6	36
6	36
6	36

Totale	18	108
Medio sett	6	36

A	18	n° turni/3 sett
B	18	n° turni/3 sett
C	18	n° turni/3 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

Archivio portaledellacontrattazione.it
 CISL
 [Handwritten signatures and initials]

15

2 turni

il ciclo si chiude in 2 settimane - turni 7 ore e 30 minuti

A

Mattino Pomeriggio

Riposo

n° turni

n° ore

lunedì	A	B
martedì	A	B
mercoledì	A	B
giovedì	A	B
venerdì	A	B
sabato		
domenica		
lunedì	B	A
martedì	B	A
mercoledì	B	A
giovedì	B	A
venerdì	B	A
sabato		
domenica		

5	37,5
5	37,5

Totale	10	75
Medio sett	5	37,5

A	10	n° turni/2 sett
B	10	n° turni/2 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

UR

17

2 turni MODIFICATO 2

il ciclo si chiude in 2 settimane - turni 7 ore e 10 minuti

A

Mattino Pomeriggio

Riposo

n° turni n° ore

lunedì	A	B
martedì	A	B
mercoledì	A	B
giovedì	A	B
venerdì	A	B
sabato		
domenica		
lunedì	B	A
martedì	B	A
mercoledì	B	A
giovedì	B	A
venerdì	B	A
sabato		
domenica		

5	35,5
5	35,5

Totale	10	71
Medio sett	5	35,5

A	10	n° turni/2 sett
B	10	n° turni/2 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

Handwritten signatures and initials in black and blue ink.

19

il ciclo si chiude in 2 settimane - turni 7 ore + 7,5 ore

A

Mattino

Pomeriggio

Riposo

n° turni

n° ore

lunedì	A	B
martedì	A	B
mercoledì	A	B
giovedì	A	B
venerdì	A	B
sabato	A	
domenica		
lunedì	B	A
martedì	B	A
mercoledì	B	A
giovedì	B	A
venerdì	B	A
sabato	B	
domenica		

6	40,5
5	37,5

Totale	11	78
Medio sett	5,5	39

A	11	n° turni/2 sett
B	11	n° turni/2 sett

Ferie	160	h/mese
permesso n.o.	6	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	198	h/mese

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

(Handwritten signatures and initials)

21

GIORNATA

il ciclo si chiude in 1 settimane - turni 8 ORE

A

Giornata

Riposo

n° turni

n° ore

lunedì
martedì
mercoledì
giovedì
venerdì
sabato
domenica

A
A
A
A
A

5	40

Totale	5	40
Medio sett	5	40

A	5	n° turni/1 sett
----------	----------	------------------------

Ferie	160	h/mese
ROL	40	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	232	h/mese

(Handwritten signatures and initials)

CAESAR (Ceramiche Caesar S.p.A.)

TRA

La Direzione aziendale di Ceramiche Caesar S.p.A - Stabilimento Caesar di via Canaletto 49 - rappresentata dai sig.ri Angelo Mucci e Federico Manzin, assistiti dal Sig. Glauco Roberti di Confindustria Ceramica

E

La Rappresentanza Sindacale Unitaria dello stabilimento, assistita dalla FILCTEM-CGIL nella persona del signor Claudio Tonelli e dalla FEMCA-CISL nella persona del signor Rosario Roselli,

Premesso che

In data 22 gennaio 2013 le Aziende appartenenti al Gruppo Concorde (unità produttive della provincia di Modena), le Organizzazioni sindacali (UILCEM, FEMCA, FILCTEM) e le RSU hanno firmato una ipotesi di accordo quadro (in allegato) demandando alle singole divisioni la definizione del premio di partecipazione (salario variabile),

si è convenuto quanto segue

) PREMIO DI PARTECIPAZIONE /SALARIO VARIABILE

Premessa.

Le parti, in riferimento all'art. 6 del CCNL e al Verbale d'accordo del 14/12/1995, riconoscono che il Premio di Partecipazione è fattore determinante nella realizzazione di nuove relazioni industriali ispirate ad una logica di coinvolgimento dei lavoratori.

Il miglioramento della resa e dell'efficienza dell'Azienda sono obiettivo essenziale per la realizzazione di condizioni di sviluppo economico e sociale, vede nella forza lavoro e nella sua valorizzazione un fattore determinante e strategico all'interno dell'impresa.

Il Premio di Partecipazione, per sua natura variabile, è strettamente collegato ad obiettivi concordati e a programmi condivisi e raggiungibili.

Il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento/crescita della competitività dell'impresa, devono vedere un loro collegamento ad erogazioni economiche per i lavoratori dipendenti.

La sua negoziazione ha validità per tutta la durata del contratto.

Le parti si danno atto che, fermo restando la validità sopra esplicitata dell'istituto, dovranno essere analizzati periodicamente i meccanismi per meglio definire gli aspetti qualitativi e quantitativi degli obiettivi e verificare l'opportunità di una eventuale conferma dei parametri stessi o andare al riesame, qualora fossero intervenute modifiche significative delle condizioni che avevano concorso alla loro definizione.

Per modificazioni significative si intendono:

- eventi non programmati che modificano anche temporaneamente gli obiettivi o programmi fissati.

Sonia Coli

- Modificazioni tecnologiche/impiantistiche di programmazione produttiva tali da alterare i dati storici di riferimento.
- Condizioni che comportino una modifica sostanziale o l'abbandono di un obiettivo o di un programma definito.
- La sopravvenuta impossibilità al raggiungimento degli obiettivi legata a variazioni della tipologia produttiva.
- Situazioni di utilizzo parziale degli impianti per un periodo significativo: almeno trenta giorni in un anno (in quest'ultimo caso l'erogazione del salario variabile verrà mantenuta al livello del periodo precedente).

L'analisi periodica e l'eventuale riesame dei parametri sono basati sulle specifiche situazioni di ogni stabilimento, in un confronto fra la competente RSU e la Direzione. Su base annua inoltre i livelli raggiunti dal Premio di Partecipazione nei vari stabilimenti vengono esaminati durante l'incontro plenario fra la Direzione, le RSU e le OOSS previsto dal presente contratto nella sezione delle Relazioni Industriali.

2 - STRUTTURA DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE/SALARIO VARIABILE.

2.1 Parametri Utilizzati

Il salario variabile sarà composto da tre parametri: resa, efficienza e scarto cotto, tutti calcolati a cadenza mensile.

La resa è data dal rapporto tra "Versato di 1^ scelta al netto dei fuori tono e Versato totale". Lo scarto eccedente il 1,5% è a decurtazione della 1^ scelta.

L'efficienza è data dai minuti totali di pieno forno sui minuti totali teorici (con il conseguente calcolo dei "minuti di vuoto forno").

Lo scarto cotto è definito sulla base dei metri quadri di prodotto finito uscito dai forni e non versato a magazzino in quanto significativamente difettoso.

Queste voci, che decorreranno dalla mensilità di gennaio 2013, si articoleranno secondo le tabelle che verranno allegate e saranno denominate "SCALA RESA DI PRIMA SCELTA", "SCALA EFFICIENZA FORNI" e "SCALA SCARTO COTTO". Gli importi, che saranno indicati nelle tabelle, si modificheranno nel tempo sulla base dell'articolazione evidenziata negli allegati.

Il salario mensile avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

2.2 Definizione dell'articolazione delle scale di Resa ed Efficienza e Scarto cotto.

A partire da gennaio 2013 fino a dicembre 2013 l'erogazione riferita a resa, efficienza e scarto cotto sarà corrisposta sulla base di un importo pari a € 178,00 (cento settantotto/00) lordi mensili a livello D così suddivisi: € 62,30 deriveranno dalla scala efficienza forni, € 80,10 dalla scala di resa di prima scelta, 35,60 dalla scala dello scarto. Successivamente l'importo erogato sarà definito per ogni anno sul valore raggiunto dalle scale nell'anno precedente.

Pertanto, i periodi di osservazione sui quali viene costituita la media per ciascun indice saranno tutti i mesi di ciascun anno.

2
Saverio Costi

Il raggiungimento del valore precedente o successivo della scala sarà riconosciuto in ragione della frazione dello 0,50 di punto. Nel caso di step concordati di 0,25 il raggiungimento sarà riconosciuto in ragione della frazione di 0,125 di punto.

Tale criterio sarà utilizzato per qualsiasi valore differente che verrà assegnato agli step.

Gli importi di cui alle tabelle sono riferiti al livello D e riparametrati secondo i vari livelli.

3 - MECCANISMI DI VERIFICA E CONTROLLO

Considerata la fondamentale valenza gestionale dello strumento in oggetto e la necessità ai fini di una corretta applicazione che i controlli e le verifiche mensili siano efficaci, le parti convengono quanto segue:

- individuare e mettere a disposizione la documentazione necessaria per stabilimento;
- effettuare chiarimenti e facilitare la conoscenza degli strumenti individuali e delle metodologie di controllo e gestione;
- trasferire i risultati delle verifiche mensili ai lavoratori nell'ambito di ogni singolo reparto.

Il premio ha validità dall'1/1/2013 fino al 31/12/2014.

Spezzano, 1 febbraio 2013

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Direzione Aziendale

(A. Mucci - F. Manzin)



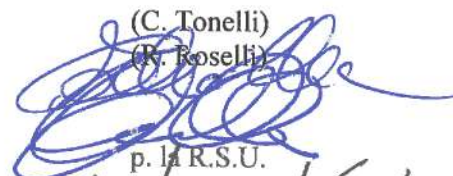
p. Confindustria Ceramica

(G. Roberti)

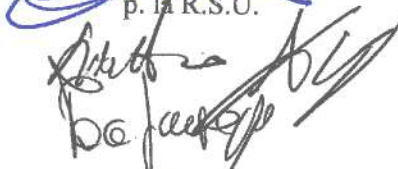
p. le OO.SS.

(C. Tonelli)

(R. Roselli)



p. la R.S.U.




Samie Corti

Stabilimento Caesar

Anno 2013

Resa Gres			
	%	Importo	Valore Step
> di	90,50	77,10	3,00
> di	91,50	80,10	3,00
> di	92,50	80,10	-
> di	93,50	80,10	-
> di	94,50	83,10	3,00
> di	95,50	86,10	3,00
> di	96,50	89,10	3,00
> di	97,50	92,10	3,00
> di	98,50	95,10	3,00

Stabilimento Caesar

Anno 2014

Resa Gres			
	%	Importo	Valore Step
> di	90,50	81,60	3,00
> di	91,50	84,60	3,00
> di	92,50	84,60	-
> di	93,50	84,60	-
> di	94,50	87,60	3,00
> di	95,50	90,60	3,00
> di	96,50	93,60	3,00
> di	97,50	96,60	3,00
> di	98,50	99,60	3,00

Efficienza			
	%	Importo	Valore Step
> di	88,00	46,30	2,00
> di	89,00	48,30	2,00
> di	90,00	50,30	2,00
> di	91,00	52,30	2,00
> di	92,00	54,30	2,00
> di	93,00	56,30	2,00
> di	94,00	58,30	2,00
> di	95,00	60,30	2,00
> di	96,00	62,30	2,00
> di	97,00	64,30	2,00
> di	98,00	66,30	2,00
> di	99,00	68,30	2,00

Efficienza			
	%	Importo	Valore Step
> di	88,00	49,80	2,00
> di	89,00	51,80	2,00
> di	90,00	53,80	2,00
> di	91,00	55,80	2,00
> di	92,00	57,80	2,00
> di	93,00	59,80	2,00
> di	94,00	61,80	2,00
> di	95,00	63,80	2,00
> di	96,00	65,80	2,00
> di	97,00	67,80	2,00
> di	98,00	69,80	2,00
> di	99,00	71,80	2,00

Scarto			
	%	Importo	Valore Step
< di	1,50	33,60	1,00
< di	1,30	34,60	1,00
< di	1,15	35,60	1,00
< di	0,95	36,60	1,00
< di	0,75	37,60	1,00

Scarto			
	%	Importo	Valore Step
< di	1,50	35,60	1,00
< di	1,30	36,60	1,00
< di	1,15	37,60	1,00
< di	0,95	38,60	1,00
< di	0,75	39,60	1,00

Valore Base 178,00

Valore Base 188,00

INDENNITA'

Indennità	Unità di valorizzazione	Caesar € lordi
Turno - notturno - ciclo continuo	turno notturno	10,32
Turno - notturno - semicontinuo	turno notturno	19,03
Turno - notturno - 6x6	turno notturno	10,77
Turno - notturno - triplo turno	turno notturno	
Turno - notturno - domenica festiva c/c	turno notturno	-
Turno - domenica festiva c/c	turno domenica	-
Turno - semicontinuo	turno	-
Turno - smaltatori	turno	-
Presenza - pressisti ciclo continuo	turno	-
Presenza - pressisti	mese	86,76
Presenza - smaltatori ciclo continuo	mese	86,76
Presenza - squadratori ciclo continuo	mese	86,76
Presenza - macchinisti	mese	
Posto lavoro - smaltatori	turno	1,03
Posto lavoro - retiniste	turno	-
Posto lavoro - fuochisti	turno	-
Posto lavoro - carrellisti	turno	1,00
Posto lavoro - add. Atomizzatore	mese	49,58
Posto lavoro - add. Mac. Smalti	mese	-
Posto lavoro - capoturno smalteria	mese	
Posto lavoro - capoturno scelta	mese	-
Posto lavoro - macchinista	mese	-
Mansione ciclo continuo	mese	142,03
Elettromeccanici	mese	
Fuochisti	mese	70,24
Domenica - turnisti	domenica	
Domenica - manutentori presse	domenica	
Domenica - fuochisti	domenica	-
Domenica - carrellisti	domenica	73,00
Ora lavorata	ora	-

* SALVO ERRORI E OMISSIONI