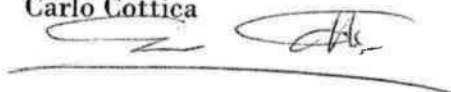


Contratto Integrativo Aziendale 2012-2014
Ceramiche Caesar S.p.A.

Divisione Minerva

11 febbraio 2013

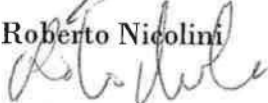
L'azienda
Carlo Cottica



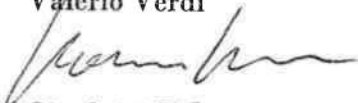
Angelo Mucci



Roberto Nicolini



Valerio Verdi



Gianluigi Fiorentini



Confindustria Ceramica

Glauco Roberti

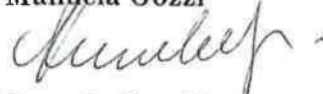


Le Organizzazioni Sindacali

Alberta Boschini



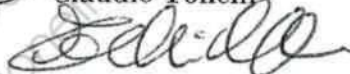
Martela Gozzi



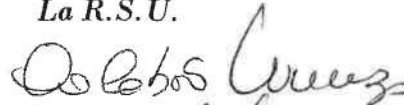
Rosario Roselli



Claudio Tonelli



La R.S.U.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



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.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

1.1 Coordinamento fra Azienda e rappresentanze dei lavoratori

Le parti convengono sull'opportunità di lavorare assieme alla risoluzione dei problemi evocati in premessa valorizzando partecipazione e responsabilità delle stesse in uno stile di gestione che sottolinei i comuni interessi e ricerche comuni benefici. Visti i processi di cambiamento intervenuti nelle aziende del Gruppo, e proseguendo sul percorso tracciato nelle precedenti tornate contrattuali, all'inizio di ogni anno (o in altra occasione qualora una delle parti ne motivi la necessità) ci sarà un momento specifico di informazione e di confronto con consegna di documentazione scritta sui punti seguenti:

- investimenti effettuati e programmati, con particolare riferimento a quelli relativi all'area modenese;
- prospettive di mercato e produttive;
- iniziative utili alla tracciabilità
- livelli occupazionali;
- situazione relativa agli insediamenti produttivi collocati al di fuori dell'area modenese;
- effetti sull'organizzazione del lavoro, l'occupazione, le previsioni di produzione derivanti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni produttive;
- effetti e ricadute occupazionale e organizzative degli investimenti sugli stabilimenti modenesi;
- consegna di una copia del bilancio delle aziende del Gruppo interessate dal presente contratto, dopo l'avvenuto deposito.

Inoltre verrà effettuato un incontro semestrale fra la Direzione di stabilimento e le RSU in ciascuna unità produttiva, allo scopo di esaminare:

- elenco nominativo dei dipendenti per reparto e con livello di inquadramento;
- analisi di dati, aggregati per reparto, relativi a straordinari e assenteismo;
- informazione relativa all'assunzione di personale interinale e di servizi affidati all'esterno;
- informazione relativa a distacchi di personale;
- analisi dei dati relativi al salario variabile.

Specifici problemi di stabilimento vengono esaminati e discussi in tale sede.

1.2 Tutela e Valorizzazione del "Made in Italy"

L'Azienda è attivamente impegnata a promuovere tutte le iniziative utili alla valorizzazione del prodotto "Made in Italy" e alla sua tracciabilità, essendo fermamente convinta che tale prerogativa sia un ulteriore tratto distintivo della propria politica industriale e commerciale, in grado di fornire un particolare valore aggiunto alle proprie produzioni. Tale convinzione è condivisa dalle Parti, le quali esamineranno tale argomento nella predetta riunione di coordinamento. In particolare a tal fine l'Azienda si rende disponibile a verificare, su segnalazione delle OO.SS., possibili situazioni di comportamenti non rispettosi delle norme contrattuali e/o delle norme relative all'ambiente e sicurezza, da parte di imprese fornitrici di servizi (es. taglio, squadratura, pezzi speciali ecc) a corredo del prodotto finito del Gruppo Concorde.

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

3. AMBIENTE E SICUREZZA

3.1 Sicurezza e prevenzione

Nel quadro dell'attività formativa di cui al punto precedente, proseguirà la formazione in materia di sicurezza, in base alle normative di legge e del CCNL, e alle nuove norme contenute nell'accordo Stato-Regioni che estende a tutto il personale l'obbligo della formazione in materia di sicurezza. Data l'entità e la stretta tempistica di tale formazione si conferma che la stessa potrà essere erogata sia in orario di lavoro sia al di fuori (quando le condizioni produttive e organizzative lo richiedano), come precedentemente esposto al punto 2.3

E' stato distribuito (e verrà aggiornato se necessario) il manuale "Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro" in quattro lingue, che riflette i principali contenuti dei passati corsi di formazione in materia di sicurezza. L'azienda e gli RSL incoraggeranno i lavoratori a farne uso e offriranno chiarimenti ove necessario.

3.2 Cultura della sicurezza e dell'igiene

Le parti concordano che tutti gli attori della sicurezza, coerentemente con la formazione ricevuta, operino per essere parte attiva nella diffusione della cultura della sicurezza, segnalando a RLS e preposti le circostanze che possono mettere a rischio la propria incolumità e quella dei colleghi.

La tutela della sicurezza e della salute passa anche attraverso una "cultura dell'igiene e della pulizia" per quanto riguarda la gestione del proprio posto di lavoro, l'uso degli strumenti di protezione e l'osservanza del divieto antifumo. L'azienda e le RSU/RLS svolgeranno azioni di sensibilizzazione e di promozione di questa cultura.

3.3 Budget interventi sicurezza e prevenzione

Nel quadro del budget investimenti di cui alle Relazioni Industriali sarà identificato un budget specifico annuale destinato alla sicurezza, per condividere fra l'azienda, gli RLS e RSPP gli interventi atti a migliorare la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Per dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 50 lett. 1 comma b) del D.Lgs. 81/08 e dagli accordi interconfederali, l'azienda si impegna a garantire l'effettivo preventivo coinvolgimento del RLS nella valutazione di rischi presenti in azienda e nell'acquisto di DPI.

L'azienda sta verificando in due aziende, una delle quali nel Modenese, la possibilità di adottare la certificazione BSOHSAS 18001 del sistema di gestione della salute e sicurezza del luogo di lavoro, e si impegna ad informare le RSU del gruppo sul risultato di queste verifiche e sulle eventuali ricadute sulla formazione e sull'organizzazione del personale.

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.

5. WELFARE CONTRATTUALE

5.1 Sostegno alle famiglie

In momenti di difficoltà come quello attuale le imprese devono tenere conto dell'assetto sociale del territorio, spesso carente dal punto di vista delle infrastrutture e dei servizi alle famiglie, a causa della diminuzione delle risorse. Il Gruppo Concorde è sensibile a questi aspetti e collabora responsabilmente, in accordo con le rappresentanze dei lavoratori, all'attenuazione dei disagi da essi derivanti.

Per rispondere al continuo aumento dei prezzi dei carburanti su iniziativa delle OO.SS. firmatarie del contratto aziendale, il Gruppo Concorde in collaborazione con il Comune di Fiorano e con altre aziende della zona, ha sottoscritto un protocollo d'intesa con la Provincia per l'attivazione di un sistema di trasporto casa-lavoro basato su mezzi pubblici e su car-pooling che finora è stato poco utilizzato e che dovrà essere promosso e incoraggiato sia da parte dell'azienda che delle RSU.

L'azienda promuoverà specifiche convenzioni di agevolazione ai lavoratori in ambito sanitario.

5.2 Sostegno ai figli

E' in costruzione il nuovo asilo nido aziendale in via Viazza a Spezzano, in collaborazione con il Comune di Fiorano, che entrerà in funzione entro il 2013 e ospiterà 50 bambini fra i 12 e i 36 mesi. La maggioranza dei posti disponibili sarà riservata con priorità ai figli delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende del Gruppo Concorde, che sopporta interamente i costi di costruzione. I criteri di assegnazione seguiranno gli schemi già adottati presso le altre strutture comunali.

Per quanto attiene l'ammontare della retta il Gruppo Concorde applicherà gli importi praticati dal Comune di Fiorano nelle sue altre strutture comunali.

Verranno corrisposti con la busta paga del mese di agosto:

- Contributo di € 150 annui per ogni famiglia e per ogni figlio a carico da 12 a 36 mesi di età
- Contributo di € 85 annui per ogni famiglia e per ogni figlio a carico da 11 a 13 anni di età
- Contributo di € 100 annui per ogni famiglia e per ogni figlio a carico da 14 a 18 anni di età

Il monte annuo di welfare a carico dell'azienda relativo ai contributi di cui sopra e beneficiabile per singolo dipendente non potrà essere superiore a € 200 annui (nel caso siano presenti coniugi entrambi dipendenti di aziende del Gruppo Concorde avrà priorità il dipendente con maggiore anzianità aziendale).

Ogni dipendente in condizione di beneficiare dei contributi di cui sopra dovrà presentare, entro il 30 Giugno 2013 la dichiarazione delle detrazioni fiscali spettanti al fine di fornire idonea documentazione.

Per stabilire le età dei figli a carico si fa riferimento alla data del 1° settembre di ogni anno.

5.3 Anticipazione straordinaria TFR

Si conviene di estendere la validità temporale del sistema di anticipazione straordinaria del TFR come regolato al punto 1.5 del precedente contratto, per dare anche ai nuovi assunti o alle persone con aumentati carichi di famiglia la possibilità di utilizzare questo strumento.

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.

W



7. MERCATO DEL LAVORO

La Direzione e le maestranze del Gruppo Concorde rivendicano con fierezza i risultati ottenuti in termini di sostanziale salvaguardia dei posti di lavoro presso le società del Gruppo, nonostante le grandi difficoltà del momento, grazie alla condivisione dei problemi e al contributo di tutti. Anche per la durata del presente contratto si cercherà, nonostante l'aggravarsi delle difficoltà, di mantenere questa politica di sostanziale salvaguardia e stabilità dell'occupazione.

L'azienda conferma il rispetto integrale di tutte le normative attuali e future in materia di tutele contrattuali, confermando la tendenza (compatibilmente con gli scenari di riferimento) a stabilizzare gli organici mediante l'assunzione o il passaggio a tempo indeterminato, peraltro continuando a usare in modo corretto nei termini di legge forme contrattuali diverse dal lavoro dipendente.

A tal fine annualmente sarà fornito un resoconto sull'utilizzo del personale precario specificando: numero, mansione, durata del contratto, stabilimento di riferimento. Eventuali processi di esternalizzazione dovranno essere adeguatamente correlati alle ipotesi di produzione e di vendita e saranno oggetto di confronto con le RSU.

Le parti, al fine di facilitare ed incrementare il numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato, concordano di utilizzare a tal fine il contratto di apprendistato in tutte le modalità previste dal Testo unico dell'apprendistato (Dlgs 167/2011) e successive integrazioni e/o modifiche.



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.

Allegato 1: TURNI



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



1°

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
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

5	40
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

Handwritten signatures and initials.

Ciclo continuo MODIFICATO

il ciclo si chiude in 10 settimane - turni di 8 ore

A

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

Totale	42	336
Medio sett	4,2	33,6

A	42	n° turni/10 sett
B	42	n° turni/10 sett
C	42	n° turni/10 sett
D	42	n° turni/10 sett
E	42	n° turni/10 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: WR, Jh, R, and others.

Semicontinuo MODIFICATO

il ciclo si chiude in 6 settimane - turni di 8 ore

A

D

	Mattino	Pomeriggio	Notte	Riposo	n° turni	n° ore	n° turni	n° ore
lunedì	A	C	B	D				
martedì	A	C	D	B				
mercoledì	A	C	D	B				
giovedì	B	A	C	D				
venerdì	B	A	C	D				
sabato	B			D				
domenica					5	40	2	16
lunedì	C	B	A	D				
martedì	C	B	D	A				
mercoledì	C	B	D	A				
giovedì	A	C	B	D				
venerdì	A	C	B	D				
sabato	A			D				
domenica					4	32	2	16
lunedì	B	A	C	D				
martedì	B	A	D	C				
mercoledì	B	A	D	C				
giovedì	C	B	A	D				
venerdì	C	B	A	D				
sabato	C			D				
domenica					5	40	2	16
lunedì	A	C	B	D				
martedì	A	C	B	D				
mercoledì	D	A	C	B				
giovedì	D	A	C	B				
venerdì	B	D	A	C				
sabato	B			D				
domenica					5	40	3	24
lunedì	C	B	A	D				
martedì	C	B	A	D				
mercoledì	D	C	B	A				
giovedì	D	C	B	A				
venerdì	A	D	C	B				
sabato	A			D				
domenica					4	32	3	24
lunedì	B	A	C	D				
martedì	B	A	C	D				
mercoledì	D	B	A	C				
giovedì	D	B	A	C				
venerdì	C	D	B	A				
sabato	C			D				
domenica					4	32	3	24
Totale					27	216	15	120
Medio sett					4,5	36	2,5	20

A	27	n° turni/6 sett
B	27	n° turni/6 sett
C	27	n° turni/6 sett
D	15	n° turni/6 sett

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



5

Semicontinuo MODIFICATO 2

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

A

	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

Handwritten signatures and initials, including 'WR' and several illegible signatures.

6

6X6

A

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 7 ore (M) + 6 ore (p+n)

Mattino Pomeriggio Notte Riposo

n° turni n° ore

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

6	42
5	30
6	36

Totale	17	108
Medio sett	6	36

	17	n° turni/3 sett
B	17	n° turni/3 sett
C	17	n° turni/3 sett

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

7

6X6 MODIFICATO

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

ND

[Handwritten signatures and initials]

8

6X6 MODIFICATO 2

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 6,5 ore (M+P) e 7 (n)

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	32,5
5	35
6	40

Totale	16	107,5
Medio sett	5	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

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

(Handwritten signatures and initials)

10

6X6 MODIFICATO 4

il ciclo si chiude in 4 settimane - turni di 6 ore

A

Mattino Pomeriggio Sera Notte Riposo n° turni n° ore

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

6	36
6	36
6	36
6	36

Totale	24	144
Medio sett	6	36

A	18	n° turni/4 sett
B	18	n° turni/4 sett
C	18	n° turni/4 sett
D	18	n° turni/4 sett

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

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

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)

12

6X6 MODIFICATO 6

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 6 ore (m+p) + 7 e 8 (n)

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	A	C	
domenica			

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

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

6	36
5	36
6	36

Totale	17	108
Medio sett	5,67	36

A	17	n° turni/3 sett
B	17	n° turni/3 sett
C	17	n° turni/3 sett

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



13

6X6 MODIFICATO 7

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		
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			

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

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

14

3 turni

il ciclo si chiude in 3 settimane - turni di 8 ore

A

Mattino Pomeriggio Notte Riposo

n° turni n° ore

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

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

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

5	40
5	40
5	40

Totale	15	120
Medio sett	5	40

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

A	15	n° turni/3 sett
B	15	n° turni/3 sett
C	15	n° turni/3 sett

Ferie	160	h/mese
ROL	56	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	248	h/mese



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
COL	0	h/mese
Ex festività	32	h/mese
Totale ferie	192	h/mese

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature at the top right.
 - A signature below it.
 - A signature below that.
 - A signature below that.
 - A signature below that.
 - A signature below that.
 - A signature below that.
 - A signature below that.

16

2 turni MODIFICATO

il ciclo si chiude in 2 settimane - turni 7 ore e 30 minuti e 6 ore e 30 minuti

A

	Mattino	Pomeriggio	Riposo
lunedì	A	B	
martedì	A	B	
mercoledì	A	B	
giovedì	A	B	
venerdì	A	B	
sabato	B		
domenica			
lunedì	B		
martedì	B		
mercoledì	B		
giovedì	B		
venerdì	B		
sabato			
domenica			

	n° turni	n° ore
	5	37,5
	6	37,5

Totale	11	75
Medio sett	5,5	37,5

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

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



17

2 turni MODIFICATO 2

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

A

	Mattino	Pomeriggio	Riposo
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			

	n° turni	n° ore
	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

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

Handwritten signatures and initials, including 'UP', 'K', 'R', and others.

18
2 turni MODIFICATO 3

il ciclo si chiude in 2 settimane - turni 7 ore + 5 ore (sabato)

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	
martedì	B	
mercoledì	B	
giovedì	B	
venerdì	B	
sabato	B	
domenica		

6	40
5	35

Totale	11	75
Medio sett	5,5	37,5

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
 portale della contrattazione.it

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

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



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









26

2 turni MODIFICATO 5

il ciclo si chiude in 2 settimane - turni 7,5 ore (m) + 6 ore (p)

A

Mattino Pomeriggio Riposo

n° turni n° ore

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

5	34,5
6	40,5

Totale	11	75
Medio sett	5,5	37,5

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

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

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

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



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

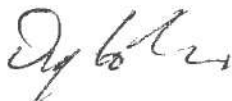
Sassuolo, 11 febbraio 2013

GRUPPO CONCORDE

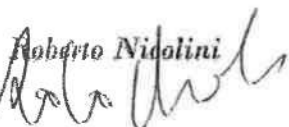
Carlo Cottica



Angelo Mucci



Roberto Nicolini




Valerio Verdi



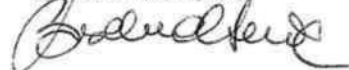
CONFINDUSTRIA CERAMICA

Giulio Roberti



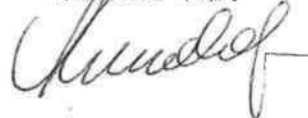
UILCEM -UIL

Alberta Boschini



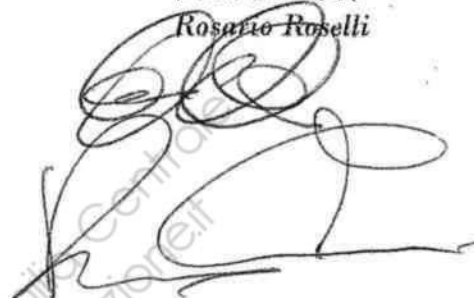
FILCTEM-CGIL

Manuela Gazzi



FEMCA-CISL

Rosario Roselli



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



MINERVA (Ceramiche Caesar S.p.A.)

TRA

La Direzione aziendale di Ceramiche Caesar S.p.A - Stabilimento Minerva di via Canaletto 107 - rappresentata dai signori Angelo Mucci e Gianluigi Fiorentini, assistiti dal signor 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.

1) 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:



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



- eventi non programmati che modificano anche temporaneamente gli obiettivi o programmi fissati.
- 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 semestre 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 dal parametro della resa, calcolato 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.

Queste voci, che decorreranno dalla mensilità di gennaio 2013, si articoleranno secondo la tabella che verrà allegata e sarà denominata "SCALA RESA DI PRIMA SCELTA". 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 della scala di Resa.

A partire da gennaio 2013 fino a dicembre 2014 l'erogazione riferita alla resa sarà corrisposta sulla base di un importo pari a € 176,00 (cento settantasei/00) lordi mensili a livello D. 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.

Il raggiungimento del valore precedente o successivo della scala sarà riconosciuto in ragione della frazione dello 0,50 di punto.

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

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



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



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 - Gianluigi Fiorentini)

A. Mucci
G. Fiorentini

p. Confindustria Ceramica

(G. Roberti)

p. le OO.SS.

(C. Tonelli)

(A. Roselli)

C. Tonelli
A. Roselli

p. la R.S.U.

A. Mucci



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Stabilimento MINERVA			
Anno 2013			
Resa			
	%	Importo	Valore Step
> di	76,5	169,00	1
> di	77,5	170,00	1
> di	78,5	171,00	1
> di	79,5	172,00	1
> di	80,5	173,00	1
> di	81,5	174,00	1
> di	82,5	175,00	1
> di	83,5	176,00	1

Stabilimento MINERVA			
Anno 2014			
Resa			
	%	Importo	Valore Step
> di	76,5	179,00	1
> di	77,5	180,00	1
> di	78,5	181,00	1
> di	79,5	182,00	1
> di	80,5	183,00	1
> di	81,5	184,00	1
> di	82,5	185,00	1
> di	83,5	186,00	1



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
 portale della contrattazione.it

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, a smaller signature, and several initials.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it





Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

