

MARAZZI GROUP SPA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
UNITA' PRODUTTIVE DELLA PROVINCIA DI MODENA

Premessa

Le parti convengono sul fatto che il rinnovo del presente contratto integrativo 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 la posizione di leader per affrontare le sfide future.

1. Relazioni Industriali

Le relazioni industriali all'interno del Gruppo Marazzi nel triennio precedente, pur avendo dovuto affrontare un periodo di crisi mondiale e, in modo specifico, un significativo ridimensionamento del mercato della ceramica, hanno mantenuto un livello tale da permettere di affrontare temi complessi e difficili come, ad esempio, da un lato, cessioni di parti di attività e riduzioni di organico e, da un altro lato, l'armonizzazione degli istituti contrattuali e l'avvio del processo di crescita professionale delle aree di produzione e logistica denominato "polivalenza".

Preso atto di questo quadro complessivamente positivo, tuttavia il perdurare della crisi e la necessità di affrontare quotidianamente una competizione sui prodotti, nella distribuzione e sui costi, inimmaginabili fino a pochi anni fa, impongono di fare un salto di qualità e di contenuti nelle relazioni sindacali, tale da mettere l'azienda nelle condizioni di procedere in un cammino iniziato circa 80 anni fa.

Risulta infatti sempre più evidente che i fattori di successo non sono più legati solo agli investimenti in impianti e prodotti, visto che la globalizzazione dei mercati ha permesso di fornire tecnologie di pronto e facile utilizzo anche a concorrenti fino a pochi anni fa impossibilitati a competere con le grandi aziende occidentali, si pensi alla massiccia diffusione delle macchine inkjet.

Occorre quindi superare questo livellamento delle possibilità di essere competitivi sui mercati andando a migliorare gli aspetti di carattere organizzativo, di servizio al cliente, con il vincolo di ridurre in modo significativo i costi, molto elevati, che rimangono uno dei fattori di maggiore debolezza dell'azienda. La coesione deve essere l'elemento chiave per raggiungere questi obiettivi particolarmente sfidanti.

Certamente un profondo cambiamento nello spirito, nel contenuto, nella velocità delle relazioni industriali è propedeutico all'avvio di un processo virtuoso di miglioramento delle performances aziendali e delle conseguenti ricadute positive per i lavoratori sia in termini di sicurezza del posto di lavoro sia in termini economici.

La certezza della indispensabilità di tale cambiamento impone alle parti di affrontare senza pregiudizio i temi tradizionalmente ostici per i rispettivi versanti con una nuova logica di condivisione di progetti che producono, in caso di successo, una soddisfazione dei propri interessi di parte che, nella maggior parte dei casi, a ben vedere, sono comuni.

La messa in pratica di questi obiettivi di carattere generale deve avvenire mediante intese tra le Parti avendo ben chiaro che i tempi di attuazione di qualunque accordo dovranno essere congrui al fine di non pregiudicarne l'efficacia.

Si individuano i seguenti punti come elementi caratterizzanti l'assunzione di impegno e responsabilità delle parti nell'attuazione di quanto precedentemente espresso.

All'inizio di ogni anno, entro il primo bimestre, si terrà un incontro nel quale la Direzione esporrà gli elementi caratterizzanti il budget annuale, mettendo in particolare risalto gli obiettivi e le criticità realizzative che comportano ricadute a livello di investimenti, di nuove necessità organizzative, di cambiamenti nel processo produttivo e logistico evidenziando i temi su cui risulta necessario un maggiore impegno e coinvolgimento delle Parti per il raggiungimento dell'obiettivo. A seguito di questo incontro si dovranno sviluppare, in tempi rapidi, eventuali trattative necessarie alla piena condivisione definendo un vero e proprio programma di attuazione entro il primo quadrimestre dell'anno.

Fin d'ora si possono individuare degli elementi di criticità sui quali intervenire per consentire all'azienda di essere maggiormente competitiva sui mercati e conseguentemente di poter dare ai lavoratori attuali e futuri la sicurezza occupazionale e la partecipazione ai benefici economici. Quale ad esempio la necessità di trasformare l'organizzazione del lavoro nelle diverse aree aziendali aumentando in modo significativo il numero di coloro che hanno una partecipazione attiva al processo.

Più in generale, l'organizzazione deve trovare un nuovo assetto, coerente con quanto si è radicalmente modificato in questi ultimi anni nel mercato della ceramica.

In particolare si dovrà tendere a gestire l'organizzazione aziendale con un intervento diretto sulle attività che compongono le diverse fasi del processo stesso piuttosto che sulle funzioni che tradizionalmente sono coinvolte.

Questo cambiamento comporta che devono essere ridotte o, ove possibile, eliminate tutte le inefficienze e rigidità dell'attuale organizzazione aziendale definendo regole e modalità atte a costruire sinergie tra tutte le aree aziendali. Quanto definito nei punti precedenti si completa attraverso un'analisi attenta dell'insieme dei costi di produzione e di gestione, verificando conseguentemente gli interventi utili a ridurre sprechi ed inefficienze.

Le parti concordano che il mantenimento ed il possibile sviluppo occupazionale dipendono dalla capacità dell'azienda di competere con successo sui mercati e quindi di dotarsi di impianti, prodotti, organizzazione e costi coerenti con un progetto di sviluppo.

L'attivazione di quanto previsto nei paragrafi precedenti darà un supporto forte e concreto alla riduzione di sprechi ed inefficienze che, in ogni caso, dovranno essere oggetto di analisi periodica tra le Parti, ogni semestre, al fine di monitorarne l'evoluzione e prevedere eventuali attività specifiche che potranno richiedere l'intervento di specialisti esterni all'azienda.

La Direzione si farà carico di fornire ogni anno alle R.S.U. una copia del bilancio di esercizio e di organizzare un incontro per spiegare l'andamento dei mercati e le iniziative che intraprende, oltre a quanto già detto nei punti precedenti a proposito della presentazione del budget annuale.

Una particolare attenzione verrà dedicata agli investimenti dedicati all'ambiente, alla salute e alla sicurezza al fine di consolidare i risultati ottenuti negli ultimi anni.

2. Organizzazione del lavoro e Mercato del Lavoro

In coerenza con quanto concordato nel capitolo relazioni industriali, entro il primo bimestre di ogni anno, nell'ambito degli incontri utili alla presentazione del budget e dei relativi obiettivi di produzione e di vendita, le parti verificheranno il rapporto tra le attività da svolgere e le figure necessarie in ogni area aziendale, gli orari di lavoro, le necessità formative, le eventuali modifiche organizzative necessarie, le fermate collettive e il piano ferie, predisponendo, a tal proposito, la pianificazione annuale del godimento di ferie, rol e/o conto ore prestando particolare attenzione a quei lavoratori che abbiano accantonato un numero notevolmente elevato di giornate di riposo. Tale pianificazione verrà valutata con la RSU di ogni stabilimento.

Nel corso della vigenza del presente contratto integrativo le parti si incontreranno per valutare l'eventuale esistenza di profili professionali presenti in azienda e che non trovano corrispondenza nel sistema di classificazione del CCNL.

In relazione, inoltre, a quanto concordato nel capitolo relazioni industriali in merito alla necessità di aumentare il maggior numero possibile di lavoratori che dovranno passare attraverso percorsi formativi mirati da "osservatore" del processo produttivo a "gestore" del processo, le parti condividono, in tale ottica, di sviluppare un progetto specifico che coinvolgerà le RSU Aziendali.

[Vertical list of handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in the middle of the page]

[Horizontal list of handwritten signatures at the bottom of the page]

Alla luce delle novità normative introdotte dal dlgs n. 167/2011 (c.d. Testo Unico Apprendistato) e della disciplina prevista dal vigente CCNL, l'Azienda si impegna ad un maggior utilizzo del contratto di apprendistato.

Per l'inserimento di giovani diplomati o laureati l'Azienda continuerà ad avvalersi dello stage in accordo con le Scuole Superiori o Università, e del tirocinio formativo in collaborazione con il Centro per l'Impiego territorialmente competente. Del ricorso agli strumenti di inserimento sopra citati verrà data informazione alla R.S.U.

Forme contrattuali diverse dal lavoro dipendente continueranno ad essere utilizzate nel rispetto delle normative vigenti.

A tal fine trimestralmente sarà fornito un resoconto sull'utilizzo del personale precario specificando: numero, mansione, durata del contratto, stabilimento di riferimento. Inoltre l'Azienda nel corso delle selezioni per l'assunzione di nuovo personale si rende disponibile a valutare, ove possibile, la candidatura di quei lavoratori precedentemente utilizzati in regime di somministrazione tenendo in considerazione la professionalità e l'anzianità degli stessi nel Gruppo.

Eventuali processi di esternalizzazione dovranno essere adeguatamente correlati alle ipotesi di produzione e di vendita e saranno oggetto di confronto con le RSU.

Per quanto riguarda le esternalizzazioni, riconfermando integralmente quanto concordato in precedenza, l'Azienda si impegna a fornire annualmente, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, le seguenti informazioni 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.

In materia di decentramento produttivo, il caso più importante continua ad essere quello che interessa le attività di movimentazione dei materiali e in generale di magazzino, per le quali, da tempo, Marazzi ha in essere una collaborazione con alcune cooperative con le quali opera, tuttora, nel quadro di un sistema misto.

La Direzione conferma, analogamente a quanto previsto dal precedente accordo aziendale, l'impegno ad informare RSU e RLS affinché possano avere un aggiornamento dell'evolvere della situazione o dell'esistenza di eventuali problemi con particolare riferimento alle ripercussioni occupazionali.

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.

3. Formazione

Le parti concordano sull'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 permette inoltre all'azienda di essere sempre pronta ad affrontare le attuali condizioni di mercato sempre più globali e competitive.

La decisione aziendale di creare il Centro di Formazione "Pietro e Maria Marazzi" richiede un grande impegno di responsabilità nell'utilizzo pieno delle potenzialità di tale importante e strategico strumento.

La formazione rappresenta oggi un impegno sia per l'impresa, in termini di innovazione tecnologica e di innovazione del prodotto, sia per i lavoratori in prospettiva di crescita professionale e di occupabilità.

La capacità di risposta delle imprese alle esigenze del mercato dipende dalla flessibilità degli impianti, ma anche dalla flessibilità del personale in grado di adattarsi a modifiche sempre più frequenti

[Vertical list of handwritten signatures]

Solanto
P.M.
[Signature]

BC [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

PN [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

nell'organizzazione del lavoro. In questo senso la formazione orientata a formare personale polivalente risponde alla duplice necessità di assicurare al singolo sito produttivo la flessibilità organizzativa di cui ha bisogno e di offrire ai lavoratori nuove opportunità di crescita professionale.

A tal fine le parti si impegnano a dare seguito in ciascuno degli stabilimenti produttivi del gruppo a quanto sottoscritto il 26 maggio 2011 nell'accordo istitutivo del progetto "Polivalenza" nel quale confluirà per essere condiviso e disciplinato anche il percorso formativo che realizzerà il passaggio da "osservatore" del processo produttivo a "gestore" del processo produttivo.

I piani formativi annuali devono essere oggetto di confronto tra Direzione Aziendale e RSU per cogliere tutte le esigenze presenti in azienda. I percorsi formativi devono essere condivisi e verificabili nella loro fattibilità, dal Comitato di monitoraggio.

Ove possibile si valuterà la possibilità di accesso all'utilizzo di fondi nazionali interprofessionali ivi compreso il fondo aziendale accantonato in Fondimpresa.

Nell'ottica di favorire la maggior partecipazione alle attività formative, l'Azienda valuterà la possibilità di organizzare le medesime in modo da rispettare gli orari settimanali vigenti.

L'Azienda si impegna inoltre a dare attuazione a quanto previsto con accordo nazionale del 17 luglio 2012 in merito all'istituzione di un libretto formativo del lavoratore ceramico cd "Portfolio".

Si conviene infine che nel rispetto di quanto già concordato negli accordi precedenti si allegano le modalità e le tempistiche ivi definite.

4. Ambiente e Sicurezza

4.1 Ruolo e consultazione degli RLS

Verrà posta particolare attenzione alla consultazione preventiva degli RLS in tutte le circostanze previste dal D. Lgs. 81/2008, con particolare riguardo a:

- aggiornamenti della valutazione dei rischi;
- adozione di nuovi dispositivi di protezione individuale;
- indagini ambientali e strumentali volte ad effettuare misurazioni di agenti potenzialmente patogeni;
- lavorazioni in appalto compresi cantieri temporanei e mobili e relative documentazioni di rischio (P.O.S., P.S.C., D.U.V.R.I.);
- analisi di eventi infortunistici

La consultazione degli RLS sarà opportunamente verbalizzata.

4.2 Formazione/informazione dei lavoratori

L'azienda si impegnerà a dare attuazione a quanto previsto in materia di formazione dei lavoratori dagli Accordi stipulati in sede di Conferenza Stato Regioni.

I contenuti e le modalità di erogazione della formazione saranno preventivamente condivisi con i Rappresentanti dei Lavoratori.

L'azienda si avvarrà di docenti qualificati nonché di tutti gli strumenti didattici idonei a favorire una concreta efficacia delle azioni formative intraprese.

Oltre alla formazione d'aula, particolare rilievo avrà, in occasione di nuove assunzioni o di cambio di mansione, l'affiancamento del nuovo addetto a preposti o colleghi esperti, che avranno il compito di trasmettere un adeguato addestramento in materia di norme prevenzionali relative alla mansione specifica.

L'azienda, attraverso i propri Dirigenti, Preposti ed RSPP, svolgerà una costante attività di verifica "sul campo" dell'efficacia delle azioni formative intraprese con particolare riguardo alla prevenzione delle situazioni e dei comportamenti pericolosi. Gli RLS saranno informati su quanto emergerà in esito a tali verifiche nei singoli stabilimenti.

Saranno possibili (su richiesta degli RLS) interventi a cura di RSPP e Medico Competente aziendale durante assemblee sindacali dedicate, allo scopo di informare i lavoratori in merito a tematiche specifiche di particolare interesse e di illustrare l'andamento infortunistico delle fabbriche.

In occasione della riunione periodica in tema di sicurezza l'Azienda comunicherà agli RLS l'elenco del personale formato e il tipo di formazione erogata.

4.3 Sorveglianza sanitaria – Ruolo del Medico Competente

Viene ribadita la necessità e l'importanza dell'azione informativa svolta anche dal Medico Competente in sede di visita medica preventiva e periodica, ritenuta particolarmente determinante nell'ottica globale di

Handwritten notes and signatures on the left margin, including "BA", "P", "A", "S", "Salento", "P. y", "Luz".

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "BE", "P", "Luz", "P", "B", "5", "Luz".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FCN", "P", "Luz", "B", "5", "Luz".

prevenzione delle malattie professionali, in particolare quelle correlate a rischi di natura ergonomica e di sovraccarico biomeccanico del rachide dorso-lombare e degli arti superiori.

4.4 Ergonomia

L'azienda si impegna a perseguire un miglioramento, nel tempo, delle condizioni ergonomiche relative alle postazioni di lavoro interessate da attività di movimentazione manuale dei carichi; ciò attraverso misure tecnico/progettuali (ad esempio azzeratori di peso, automazioni, etc.), organizzative e procedurali rese necessarie anche dagli orientamenti produttivi, sempre più rivolti ai cosiddetti grandi formati.

Il monitoraggio e la verifica dei miglioramenti riguardanti tali tipologie di rischio avverrà attraverso i metodi previsti dal D. lgs. 81/2008 (NIOSH, ISO 11228).

4.5 Salute e Igiene degli ambienti di lavoro

Sarà portato avanti il progetto, già intrapreso dall'azienda, mirato a conseguire un livello di salubrità sempre più elevato negli ambienti di lavoro prestando particolare attenzione al miglioramento del microclima all'interno degli stabilimenti produttivi.

Le azioni in tal senso si concentreranno principalmente sull'abbattimento del livello di polverosità aero-dispersa nei reparti più interessati da tale problematica (ad es. Macinazione, Pressatura).

Allo scopo si attingerà anche da proposte tecnologiche disponibili sul mercato, non sperimentate prima d'ora presso i nostri stabilimenti.

4.6 Miglioramento del parco carrelli elevatori

Sarà perseguito, nel tempo, un obiettivo di miglioramento del parco carrelli elevatori aziendale, con particolare riguardo ai livelli di comfort, sicurezza ed emissioni.

4.7 Interventi di soccorso in caso di infortunio

L'azienda si impegna nel garantire, in questi casi, la massima tutela per i propri dipendenti, compresi coloro che sono impegnati nei soccorsi.

Tale tutela trova la sua massima espressione nel ricorso a personale qualificato (professionale) ogni qualvolta lo si ritenga necessario e, comunque, ad insindacabile richiesta della persona direttamente coinvolta.

Le procedure aziendali, fatti salvi gli obblighi di soccorso, (adempiti attraverso l'istituzione delle squadre di emergenza ed il fattivo intervento delle stesse in caso di bisogno), non andranno in nessun modo a sovraccaricare di responsabilità indebite i dipendenti prevedendo azioni di assistenza non dovute all'interno e all'esterno del perimetro aziendale.

I membri delle squadre di emergenza saranno dotati di elementi di riconoscimento quali, ad esempio, fascia di determinato colore e sarà curata la loro distribuzione all'interno dei diversi turni.

4.8 Lavaggio indumenti di lavoro

Viene previsto il lavaggio presso fornitore specializzato degli indumenti di lavoro che non costituiscono solo una mera preservazione degli abiti civili dalla normale usura, ma svolgono anche funzione di protezione.

I reparti interessati saranno:

- Macinazione/ATM;
- Preparazione Smalti
- Smalteria
- Laboratorio
- Manutenzione Generale
- Pressatura

Si allega elenco degli indumenti di lavoro (vedi Allegato A).

4.9 Assicurazione per reperibili

Sarà prevista una copertura assicurativa RC Auto per i dipendenti reperibili che effettueranno il tragitto casa-lavoro e viceversa.

Eventuali ricorsi all'assicurazione dovranno avvenire dietro presentazione di denuncia di sinistro ad un'Autorità di P.S.

4.10 Sistema di gestione della sicurezza

L'Azienda intraprenderà un percorso finalizzato a conformare il proprio sistema di gestione della sicurezza alle norme OHSAS 18001.

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including initials and symbols.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'BC', 'Mi...', and others.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'PU', 'Piacita', 'Cuffone', 'Luisio', 'Pelli', 'M', and others.

5. Welfare Contrattuale

L'azienda si impegna a definire entro il primo trimestre del 2013 un programma di welfare aziendale.

6. Salario Aziendale – Premio di Risultato

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.

6.1 Parametri Utilizzati

Il premio di risultato si determina sui seguenti parametri ponderati:

Parametri produttivi:

Resa 1° scelta Peso ponderale 35 %
Media delle rese di 1° scelta valutata come media pesata sulla produzione versata.
 Formula (es. media ad agosto):

$$\frac{\text{gennaio (versato x rese)} + \text{febbraio (versato x rese)} + \dots + \text{agosto (versato x rese)}}{\text{gennaio (versato)} + \text{febbraio (versato)} + \dots + \text{agosto (versato)}}$$

Scarti Peso ponderale 30 %
Scarto cotto % sul totale prodotto: scarto ottenuto dai dati forniti per singola fase del processo = PRESSATO – SMALTATO – INGRESSO FORNO – VERSATO su campagne chiuse. Lo scarto è ottenuto per somma di scarto forno e scelta. Si considera scarto cotto tutto il materiale entrato nel forno (misurato cioè all'ingresso del forno) e non versato.

Formula (es. media ad agosto):

$$\frac{\text{gennaio (versato x scarti)} + \text{febbraio (versato x scarti)} + \dots + \text{agosto (versato x scarti)}}{\text{gennaio (versato)} + \text{febbraio (versato)} + \dots + \text{agosto (versato)}}$$

Parametro di magazzino:

Produttività di magazzino Peso ponderale 15 %
Il parametro logistico, minuto/riga ordine, è il rapporto tra le ore di presenza di tutto il personale di magazzino (dipendenti e cooperativa, inclusi gli impiegati) e le righe ordine preparate.

I magazzini presi in considerazioni sono:

- R2 - Sass. Regina Pacis (MO), impianto WMS 0001
- A1 - Sass. San Lorenzo (MO), impianto WMS 0002
- F1 - Fiorano (MO), impianto WMS 0006
- C1 - Sassuolo Casiglie (MO), impianto WMS 0005
- E1 - Finale Emilia (MO), impianto WMS 0010
- U1 - Ubersetto di Fiorano (MO), impianto WMS 0009
- R6 - Sass. Regina Pacis (MO) Reparto Campioni, impianto WMS 0011

Ad ogni magazzino è associato un solo impianto WMS.

BF

le

Selento
Piem

PAU

Phanta
Causa Lore Pelli
Cisl Emilia Centrale
Documento prelevato da portaledellacontrattazione.it

IPOTESI PDR ANNI 2013-2014

Anno 2013

EBITDA			
% EBITDA Gruppo	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
>= 17,20	€ 80,00	€	20,00
16,70 - 17,19	€ 64,00	€	16,00
16,20 - 16,69	€ 48,00	€	12,00
15,70 - 16,19	€ 32,00	€	8,00
<= 15,69	€ -	€	-

RESE			
% RESE	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
>= 98,01	€ 168,00	€	42,00
98,00 - 96,01	€ 154,00	€	38,50
96,00 - 94,20	€ 140,00	€	35,00
93,00 - 94,19	€ 112,00	€	28,00
91,80 - 92,99	€ 84,00	€	21,00
90,60 - 91,79	€ 56,00	€	14,00
<= 90,59	€ -	€	-

SCARTI			
%SCARTO	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
<= 1,00	€ 144,00	€	36,00
1,01 - 1,50	€ 132,00	€	33,00
1,51 - 2,00	€ 120,00	€	30,00
2,01 - 2,50	€ 96,00	€	24,00
2,51 - 3,00	€ 72,00	€	18,00
3,01 - 3,50	€ 48,00	€	12,00
>= 3,51	€ -	€	-

PROD. MAGAZZINO			
PROD. MAGAZZINO	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
<= 24,87	€ 72,00	€	18,00
24,88 - 25,37	€ 66,00	€	16,50
25,38 - 25,87	€ 60,00	€	15,00
25,88 - 26,17	€ 48,00	€	12,00
26,18 - 26,47	€ 36,00	€	9,00
26,48 - 26,77	€ 24,00	€	6,00
>= 26,78	€ -	€	-

Anno 2014

EBITDA			
% EBITDA Gruppo	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
>= 18,40	€ 100,00	€	25,00
17,90 - 18,39	€ 80,00	€	20,00
17,40 - 17,89	€ 60,00	€	15,00
16,90 - 17,39	€ 40,00	€	10,00
<= 16,89	€ -	€	-

RESE			
% RESE	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
>= 98,16	€ 210,00	€	52,50
98,15 - 96,16	€ 192,50	€	48,13
96,15 - 94,35	€ 175,00	€	43,75
93,15 - 94,34	€ 140,00	€	35,00
91,95 - 93,14	€ 105,00	€	26,25
90,75 - 91,94	€ 70,00	€	17,50
<= 90,74	€ -	€	-

SCARTI			
%SCARTO	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
<= 0,90	€ 180,00	€	45,00
0,91 - 1,40	€ 165,00	€	41,25
1,41 - 1,90	€ 150,00	€	37,50
1,91 - 2,40	€ 120,00	€	30,00
2,41 - 2,90	€ 90,00	€	22,50
2,91 - 3,40	€ 60,00	€	15,00
>= 3,41	€ -	€	-

PROD. MAGAZZINO			
PROD. MAGAZZINO	valore annuale in €	valore trimestrale in €	
<= 24,57	€ 90,00	€	22,50
24,58 - 25,07	€ 82,50	€	20,63
25,08 - 25,57	€ 75,00	€	18,75
25,58 - 25,87	€ 60,00	€	15,00
25,88 - 26,17	€ 45,00	€	11,25
26,18 - 26,47	€ 30,00	€	7,50
>= 26,48	€ -	€	-

6.2 Premio di Partecipazione/Salario Variabile

- Montante premio di partecipazione/salario variabile di riferimento 2013: € 400 lordi/anno.
- Montante premio di partecipazione/salario variabile di riferimento 2014: € 500 lordi/anno.

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

L'andamento degli indicatori verrà verificato trimestralmente ed esposto mensilmente nelle bacheche aziendali. Il Premio di Risultato (P.d.R.) verrà erogato ogni tre mesi in base al raggiungimento dei risultati di rese, scarti e produttività di magazzino (voce "Pdr trimestrale"), mentre il premio legato al raggiungimento

Phigata
Comp. Lore
Documenti prelevati dal portale della contrattazione.it

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

dell'obiettivo di EBITDA verrà erogato dopo la chiusura del bilancio di esercizio e cioè nel mese di aprile dell'anno successivo.

Nel caso di assunzione nel corso del trimestre il premio sarà corrisposto per dodicesimi in riferimento ai mesi di effettiva presenza.

Aventi diritto: si conferma il regime di esclusioni stabilito nel contratto integrativo aziendale 21 novembre 2008.

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato, le parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo, non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto.

7. Clausole di salvaguardia

I citati parametri saranno inoltre annualmente oggetto di verifica e, se necessario, di modifica tra le Parti. Qualora eventi di carattere tecnico o organizzativo vadano ad alterare in modo significativo le attività oggetto di verifica periodica ai fini del PdR, le parti si incontreranno per definire come superare le sopravvenute variazioni.

8. Santo Patrono

Le parti concordano di definire, entro la scadenza contrattuale, le modalità e i tempi con i quali si procederà ad unificare in un'unica data, per tutte le unità produttive e le sedi italiane di Marazzi Group Spa, la ricorrenza del Santo Patrono.

9. 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.

Per tutto quanto non espressamente modificato dal presente accordo si rinvia ai precedenti contratti aziendali.

Sassuolo, 26 febbraio 2013

MARAZZI GROUP SPA

CONFINDUSTRIA CERAMICA

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL