

FLORIM



ACCORDO AZIENDALE STABILIMENTO FIORANO MODENESE



Tra la Direzione Aziendale di **Florim Ceramiche SPA** rappresentata da Donato Bruni, Ermes Ferrari, Oscar Iseppi, Dorvan Sazzi e Alessandro Sorbone, e assistita da Confindustria Modena nella persona di Simone Gradellini e Elisabetta Spotti

e

le RSU aziendali nelle persone di Broso Antonio, Cangiano Antonio, Debernardis Antonio, Demetrio Malavenda, Roselli Marco, Ruberto Alfonso, Tranchina Marco Muzzarini Meris, Prampolini Cristiana, Varvaro Mary, Tommasone Libera Maria, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Filctem Cgil e Femca Cisl nelle persone di Claudio Tonelli, Andrea Sirianni e Massimo Muratori

si è convenuto quanto segue

PREMESSA

Giunta a conclusione la complessa fase riorganizzativa, con importanti investimenti da parte della Società finalizzati ad introdurre in Florim le migliori tecnologie disponibili e conseguente ristrutturazione degli organici, le Parti intendono con la firma del presente accordo avviare una nuova fase nelle relazioni che regolano i rapporti tra Azienda e OO.SS., cogliendo l'occasione per riconfermare e migliorare il buon livello di rapporti sindacali che nei decenni ha contraddistinto l'azienda Florim, trovando risposte puntuali e corrette nel modo di porsi degli attori in campo.

I livelli di efficienza e di qualità del prodotto raggiunti in questi anni, frutto evidente dell'impegno economico della Società e del lavoro quotidiano delle persone, non rappresentano certo un punto d'arrivo bensì il punto di partenza per la crescita che il Gruppo dovrà fare nei prossimi anni, tenuto conto del contesto economico e della competizione nella quale si colloca la Società a livello nazionale ed internazionale.

La globalizzazione ha imposto un cambio di passo importante alle imprese italiane in termini di recupero dell'efficienza e di posizionamento del prodotto e il Gruppo Florim

2



















intende beneficiare al massimo di questa ineludibile condizione per riaffermare la propria eccellenza. Una logica conservativa e improntata alla tradizione non è più pensabile per affrontare le sfide del domani: gli attori e firmatari del presente documento credono, anche tramite l'intesa raggiunta di essersi mossi in questa logica, abbandonando schemi non più attuali e affrontandosi sul terreno delle rispettive esigenze.

La Direzione Aziendale ritiene dunque che da un confronto aperto e costruttivo, mai pretestuoso, con le OO.SS., nel rispetto reciproco dei ruoli, possano nascere idee e opportunità per migliorare l'efficienza, la produttività, l'organizzazione, il clima interno, la partecipazione dei lavoratori agli obiettivi che la Società si prefigge.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL in materia di Diritti di Informazione e quanto demandato dallo stesso alla Contrattazione Integrativa Aziendale, le Parti convengono sull'opportunità di strutturare le Relazioni Sindacali attraverso dei livelli di confronto che, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità offrano modelli di partecipazione efficaci ed efficienti. Esse credono che un confronto costante, scevro da formalismi permetta di affrontare i problemi eventualmente presentatisi al meglio, con buona possibilità di gestirli adeguatamente.

Obiettivo dell'accordo è privilegiare il dialogo e lo scambio di informazioni, nell'ambito di un confronto finalizzato a raggiungere possibili intese che presuppongono, pertanto, un orientamento delle Parti conseguente e coerente alla ricerca del dialogo.

La Direzione Aziendale crede pertanto sia utile informare periodicamente, rafforzando in questo modo la partecipazione delle RSU, su temi quali i programmi di investimento, le prospettive del mercato, i processi di espansione in Italia e all'estero, l'andamento dei livelli occupazionali, il bilancio sociale, i risultati economici e patrimoniali, l'impatto dei risultati sul premio di risultato, con particolare attenzione a quest'ultimo aspetto strettamente contrattuale.

Tale confronto costruttivo potrà sfociare nella costituzione di gruppi di lavoro paritetici con l'obiettivo di presentare proposte in tema di welfare, di certificazioni, di qualità e ambiente, organizzazione del lavoro. Tali Commissioni, eventualmente, potranno in alcuni passaggi essere allargate ai rappresentanti di Filctem, Femca e Confindustria.

FORMAZIONE

Considerato il posizionamento di leadership raggiunto da Florim in questi anni e la volontà di continuare ad essere un punto di riferimento per il Settore Ceramico le Parti

convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento strategico per la valorizzazione delle risorse umane e per incrementare la competitività Aziendale. La formazione dovrà comunque avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi e dovrà altresì avvenire in occasione di aggiornamenti professionali necessari a mantenere elevato il livello di professionalità del personale.

In coerenza con la premessa del presente accordo, in una logica di internazionalizzazione della Società, e di ulteriore sviluppo dei mercati esteri si prevedono investimenti formativi sull'acquisizione di competenze linguistiche anche in modalità on line.

Inoltre per particolari figure professionali, in una logica di sviluppo della managerialità a tutti i livelli, potranno essere valutati percorsi formativi specifici, con sessioni gestite da docenti esperti su diversi temi quali la gestione delle risorse umane e dei team di lavoro, il project management, il problem solving, la comunicazione, ecc.

La Società e le RSU si incontreranno di norma due volte l'anno per la verifica dei piani formativi programmati nell'anno precedente, così come per la definizione di quelli nuovi da individuarsi per aree aziendali.

L'azienda si impegna a valutare la possibilità d'utilizzo dei piani formativi finanziati da enti esterni.

Particolare attenzione sarà dedicata alle RSU, con adeguata formazione specifica utile alla comprensione e lettura dei nuovi parametri di PDR 2016, oggi individuati

PART- TIME

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente la Società si dichiara favorevole, ove ricorrano le condizioni, anche all'utilizzo del lavoro a tempo parziale per lavoratori già in forza a tempo indeterminato. Gli accordi di part-time, per loro natura, necessitano dell'intesa tra datore di lavoro ed interessato. Florim precisa comunque la propria intenzione a ragionare su modifiche che vadano verso una trasformazione al 50% e a tempo indeterminato. L'apertura aziendale verso l'istituto, se sostenuta da buone ragioni dei richiedenti, potrà consentire una diffusione della flessibilità sia in senso oggettivo che soggettivo, temperando le reciproche esigenze senza andare a discapito dell'efficienza dell'organizzazione aziendale. Eventuali accordi tra le parti potranno ripristinare il rapporto di lavoro full time.

ORARIO DI LAVORO

L'azienda dichiara la propria disponibilità a ripensare gli orari di lavoro che al momento sono ovviamente riconfermati. La flessibilità che viene richiesta dai lavoratori, e che la

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Società comprende essere elemento importante per il sano bilanciamento tra lavoro e vita personale non dovrà andare ovviamente a discapito dell'efficienza e del livello di servizio garantito oggi ai nostri clienti.

Le parti giudicano positivamente, a questo proposito, la recente sperimentazione introdotta nell'Area Commerciale Mercati Francia/Germania a luglio 2015, e credono che tale accordo possa essere prodromico a future intese capaci di coniugare le esigenze dei singoli con le necessità aziendali.

DIRITTI INDIVIDUALI

Per quanto concerne la richiesta di anticipo TFR la Società conferma il proprio impegno a proseguire la politica di concessione fin qui portata avanti, confidando che la medesima abbia il gradimento degli interessati.

FASIE

Nel caso in cui al 31.12.2017 la percentuale di assenteismo relativo all'anno solare 2017 si riduca di 1,5 punti percentuali rispetto al consuntivo 2015 la Società si impegna, per un triennio (e non oltre) a garantire la quota prevista a carico dei lavoratori aderenti per il pacchetto base vigente all'epoca di riferimento.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti sono consapevoli di come la materia necessiti un approfondimento per cui Florim si rende comunque disponibile. La società riconosce il valore della polifunzionalità delle risorse, se portatrice di professionalità estesa, e si rende disponibile ad individuare i parametri di riferimento della medesima e conseguentemente ad applicare sistemi meritocratici a coloro i quali rientrano in tali casistiche.

MERCATO DEL LAVORO

La Società applicherà condizioni di lavoro complessivamente non inferiori ai lavoratori dipendenti da Agenzie Per il Lavoro distaccati presso le proprie unità produttive.

Viene riconfermata la buona prassi già in essere, di comunicare alle RSU l'ingresso del lavoratore in somministrazione con indicazione del periodo e del Reparto al quale sarà adibito.

In una logica di stabilizzazione Florim si rende ovviamente disponibile qualora ne ricorrano le condizioni, a privilegiare i lavoratori in somministrazione presso le proprie unità produttive relativamente ai processi di selezione che dovessero essere attivati.

APPALTI

La Società promuove la qualificazione delle imprese appaltatrici e favorisce l'affidamento dei lavori alle imprese in possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale relativi alla natura dei lavori. La selezione e contrattualizzazione delle imprese che possono gestire attività per conto di Florim avviene nel rispetto di una procedura improntata ad elevati standard qualitativi.

In particolare la Società esige da parte dei propri fornitori il rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali per gli addetti che operano presso le unità produttive. Richiede inoltre, al fornitore il certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, un'informativa sui rischi introdotti dalle attività appaltate, il regolamento di regolarità contributiva DURC e pretende il rispetto del proprio Codice Etico, delle modalità di accesso ai luoghi di lavoro e della gestione delle emergenze, delle procedure per la riduzione dei rischi specifici e delle misure di protezione e prevenzione per ridurre al minimo i rischi interferenziali attraverso il DUVRI.

INDUMENTI DA LAVORO / MENSA

A titolo di miglior favore, la Società a partire dal gennaio 2016 garantirà il lavaggio degli indumenti su base settimanale per tutti i dipendenti produttivi.

Inoltre si farà parte attiva per garantire un ampliamento delle possibilità offerte ai dipendenti circa l'utilizzo della mensa, offrendo altre opportunità oltre a quelle in essere, a parità di condizioni economiche.

L'indennità di mensa subirà nel corso di vigenza del presente accordo gli incrementi di seguito indicati.

Da 01.01.2016 € 1,71

Da 01.01.2017 € 0,55

Da 01.01.2018 € 0,55

Il totale previsto pertanto a regime è pari a € 7,00

L'azienda si impegna ad ampliare l'offerta e a vigilare sulla continuità della medesima e la tenuta in parametri fruibili.

WELFARE

Le Parti manifestano la volontà di integrare e rendere concreti principi etici all'interno della visione strategica d'impresa e di gestire efficacemente le problematiche d'impatto sociale

6

con particolare attenzione al diritto alla salute, allo studio ed al miglioramento della qualità della vita.

La Società, raccolte le proposte che provengono dai dipendenti per tramite delle RSU, valuterà di adottare strumenti (diretti ed indiretti) ed iniziative specifiche in tal senso.

Il tutto dovrà necessariamente prendere avvio da una ricognizione dello stato dell'arte in termini di attuali strumenti a disposizione dei dipendenti, ricognizione che la Direzione Aziendale si impegna ad effettuare e condividere con le RSU entro il primo semestre del 2016.

AMBIENTE E SICUREZZA

Nel riaffermare la volontà aziendale di continuo miglioramento delle proprie pratiche in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro le parti si danno atto di quanto sia stato fatto dalla Società nel corso degli ultimi anni per ridurre i rischi di infortunio e per rendere disponibili ambienti di lavoro idonei e ottimali.

L'ottenimento della certificazione OHSAS 18001, per la salute e sicurezza dei lavoratori, ISO 14001 per la compatibilità ambientale, ISO 50001 per l'efficienza energetica, avvenute nel 2010 le prime due e nel 2013 l'ultima a cura di enti certificatori esterni dimostrano quanto alta sia l'attenzione della Società a raggiungere standard di eccellenza in tutti i settori.

Si concorda il rafforzamento degli interventi tesi a diminuire l'impatto dell'introduzione dei grandi formati, sulla movimentazione del prodotto, la ripetitività dei movimenti, il fenomeno delle patologie muscolo-scheletriche e delle prescrizioni mediche.

Si concorda un confronto periodico tra RRLSSAA e medico competente, RSP, Direzione aziendale, RSU ed OO:SS: per valutare quali ripercussioni organizzative si determinino nelle diverse aree dello stabilimento per effetto delle prescrizioni mediche presenti e definire procedure ed investimenti utili a diminuire/eliminare tali problematiche.

PARTE ECONOMICA NORMA DI RACCORDO

Le Parti si danno atto, in sede di consuntivo di come il PDR siglato in data 12 settembre 2008 (e tutt'ora vigente) abbia soddisfatto le reciproche aspettative, risultando strumento utile per la redistribuzione degli incrementi di produttività (finalità esplicitata del Premio stesso). Purtuttavia le Parti si danno atto di come, alla luce della avvenuta trasformazione aziendale tale premio stia di fatto esaurendo la propria funzione, con conseguente necessità di ripensarlo integralmente in sede del presente rinnovo.

Per questo motivo il vigente PDR, senza consolidamento alcuno, verrà a cessare definitivamente in data 31 dicembre 2015. Le cifre erogate sin qui in applicazione del Premio di cui è programmata la soppressione sono inoltre incrementate da una elargizione una-tantum (come tale assoggettata alla relativa disciplina contributiva) pari ad euro 200,00 per il livello D1 (da corrispondersi con la mensilità successiva alla firma dell'accordo in parola).

Tale elargizione una-tantum consente il necessario raccordo tra l'attuale sistema salariale e il nuovo sistema.

Per la riparametrazione salariale su Categorie e Ipo si conferma la scala attualmente in vigore e tale precisazione vale oltre che per la una tantum anche per il nuovo Premio Florim, di seguito descritto.

L'ultima erogazione del PDR vigente è quindi prevista per dicembre 2015, stante dal primo gennaio 2016 l'entrata in vigore, anche da un punto di vista salariale del nuovo premio.

Tale nuovo Premio (d'ora in poi "PDR 2016") si compone di tre voci principali, ovvero **Efficienza Produttiva, % Ebitda e Presenza mensile**, a seguire abbreviate rispettivamente in **A), B), e C)**.

A questo proposito si precisa che, con l'entrata in vigore del nuovo PDR, per incompatibilità ontologica, decadrà la previsione di cui all'accordo 12 settembre 2008 che per comodità si riporta, fermo restando che la medesima dicitura si riferiva a parti di premio ora venute meno "PARTE ECONOMICA (Premio di risultato e Indennità) omissis...

Per quanto concerne il primo computo semestrale, il saldo/conguaglio annuale e il saldo relativo all'indicatore MOL si conferma che tali importi non avranno incidenza alcuna sul trattamento di fine rapporto (TFR) come indicato dall'art. 67 del CCNL né sulla retribuzione di fatto, come da art. 63 sempre del CCNL, né su altri istituti contrattuali e/o di legge e/o indiretti omissis....

A fronte del riconoscimento del TFR sui primi due segmenti ovvero A) e B) si precisa che contestualmente verrà effettuato un riadeguamento della paga oraria la quale per gli anticipi (come per l'intero premio peraltro) non sarà più comprensiva dei risultati variabili. Si abroga quindi l'erogazione del premio mediante anticipi che siano anche utili al calcolo della retribuzione di fatto, prassi che verrà meno da gennaio 2016.

Le parti convenzionalmente stabiliscono, per ristorare i dipendenti delle differenze minime dovute a tale ricalcolo quale incidenza su straordinari e maggiorazioni per turni, che verrà calcolato pro capite e quindi con ricalcolo individuale quanto percepito nel periodo temporale di riferimento di 12 mesi da luglio 2014 a giugno 2015, compresi, o minor periodo per i neoassunti. Ogni dipendente quindi avrà in ragione di ciò riconosciuto un superminimo individuale non assorbibile "ad personam".

Si riportano in allegato 1 diversi esempi di ricalcolo, su situazioni reali e nomi di fantasia per garantire anonimato.

PDR 2016

A (efficienza produttiva).

Il segmento A del PDR 2016 è teso a premiare la produttività intesa come mq/h utilizzando come base di calcolo le ore effettivamente lavorate da operai e intermedi dello stabilimento Florim, Via Canaletto 24, con esclusione delle ore imputate al reparto rettifica ed includendo altresì le ore di manodopera esterna.

Per non attinenza al premio vengono inoltre escluse dal conteggio le ore dei reparti Campioni, Laboratorio R&S, Logistica di vendita e Portineria.

La voce A del premio sarà erogata tramite anticipi mensili (ripetibili) equivalenti al primo gradino della scala vale a dire euro 60,67 dal 01.01.2016 (a salire negli anni successivi). Si riportano di seguito le tabelle in vigore dal 01.01.2016, 01.01.2017 e 01.01.2018 con la precisazione che la tabella successiva sostituisce integralmente quella precedente, trattandosi di somme complessive. In base alle effettive risultanze nel mese di dicembre dell'anno di riferimento si procederà all'eventuale conguaglio, ferma restando la natura variabile dell'istituto.

Tabella del triennio in riferimento al livello D1

Effic. Produttiva (MQ/H)	Classe indicatori - MQ/H		1 anno	2 anno	3 anno
			€ 75,84	22,50 a 23,99	€ 60,67
€ 86,67	24,00 a 25,49	€ 68,25	€ 76,92	€ 86,67	
€ 92,09	25,50 a 26,99	€ 72,59	€ 82,34	€ 92,09	
€ 97,50	27,00 a 28,49	€ 76,92	€ 86,67	€ 97,50	
€ 102,92	28,50 a 29,99	€ 81,25	€ 91,00	€ 102,92	
€ 108,34	30,00 a oltre	€ 84,50	€ 95,34	€ 108,34	

Per gli assunti in corso d'anno il segmento A sarà riconosciuto a partire dal mese di assunzione (con i criteri di maturazione di cui alla legge 297/82) e il conguaglio sarà a sua volta calcolato tenendo conto del minor periodo. Le somme mensili saranno utili ai fini del tfr.

Per i dimessi/cessati in corso d'anno per qualsiasi motivo è previsto il recupero integrale delle somme elargite a questo titolo per la impossibilità tecnica, vista la natura di salario variabile, di quantificarne l'importo preciso.

La somma sarà erogata in 12 mensilità. Resta quindi inteso che il PDR 2016 troverà la sua ultima applicazione per A nell'anno solare 2018, con sola erogazione dell'eventuale conguaglio nell'anno 2019 (mese di febbraio).

B (% EBITDA)

Il segmento B del PDR 2016 sarà legato all' EBITDA in percentuale sul fatturato della società Florim Ceramiche spa, in base al bilancio approvato e depositato.

La voce B del premio sarà erogata tramite anticipi mensili (ripetibili) equivalenti al primo gradino della scala vale a dire euro 34,67 dal 01.01.2016 (a salire negli anni successivi). Si riportano di seguito le tabelle in vigore dal 01.01.2016, 01.01.2017 e 01.01.2018 con la precisazione che la tabella successiva sostituisce integralmente quella precedente, trattandosi di somme complessive. In base alle effettive risultanze nel mese di giugno dell'anno successivo si procederà all'eventuale conguaglio, ferma restando la natura variabile dell'istituto.

Tabella del triennio in riferimento al livello D1

% EBITDA	Classe indicatori - %			1 anno	2 anno	3 anno
€ 43,34	20,00%	a	21,99%	€ 34,67	€ 39,00	€ 43,34
€ 48,75	22,00%	a	23,99%	€ 39,00	€ 43,34	€ 48,75
€ 54,17	24,00%	a	25,99%	€ 42,25	€ 47,67	€ 54,17
€ 59,59	26,00%	a	27,99%	€ 46,59	€ 52,00	€ 59,59
€ 65,00	28,00%	a	29,99%	€ 49,84	€ 56,34	€ 65,00
€ 70,42	30,00%	a	31,99%	€ 54,17	€ 60,67	€ 70,42
€ 75,84	32,00%	a	oltre	€ 57,42	€ 65,00	€ 75,84

Per gli assunti in corso d'anno il segmento B sarà riconosciuto a partire dal mese di assunzione (con i criteri di maturazione di cui alla legge 297/82) e il conguaglio sarà a sua volta calcolato tenendo conto del minor periodo. Le somme mensili saranno utili ai fini del tfr.

Per i dimessi/cessati in corso d'anno per qualsiasi motivo è previsto il recupero integrale delle somme elargite a questo titolo per la impossibilità tecnica, vista la natura di salario variabile, di quantificarne l'importo preciso.

La somma sarà erogata in 12 mensilità. Resta quindi inteso che il PDR 2016 troverà la sua ultima applicazione per B nell'anno solare 2018, con sola erogazione dell'eventuale conguaglio nell'anno 2019 (mese di giugno).

C (Presenza individuale)

Il segmento C del PDR 2016, a differenza dei due precedenti, non comporta ricalcoli annuali a consuntivo ed esaurisce la propria valenza mese per mese. Per la propria natura non si applica agli assunti o dimessi (o comunque ai rapporti cessati) in corso di mese.

La finalità del premio è quella di incentivare la presenza effettiva sul posto di lavoro e il premio si aggiunge (e quindi non è alternativo) a quello di presenza annuale di cui all'articolo 21 comma 29 e seguenti del CCNL.

Le ore di assenza saranno esclusivamente quelle riferite a malattia, maternità facoltativa e congedi matrimoniali.

Il premio è in formula a decrescere e quindi considera le assenze riferite ai turni/giornate di lavoro potenzialmente dovuti ad inizio del mese.

Una presenza assidua, senza malattie, prevede l'erogazione di euro 29,00 al mese, dal 01.01.2016, poi incrementate di ulteriori 3 euro dal 01.01.2017 (totale 32,00 euro) e di ulteriori 3 euro dal 01.01.2018 (totale 35,00 euro a regime).

Una assenza sola, anche parziale (esempio 2 ore) comporta il ridursi del premio, così riassumibile: erogazione di euro 14,00 al mese, dal 01.01.2016, poi incrementate di ulteriori 2 euro dal 01.01.2017 (totale 16,00 euro) e di ulteriore 1 euro dal 01.01.2018 (totale 17,00 euro a regime).

L'assenza superiore a un giorno di lavoro (o turno lavorativo) comporta l'azzerarsi del premio per il mese di riferimento. La somma non è utile al calcolo degli istituti legali e contrattuali, stante la natura della medesima.

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Handwritten initials 'B' and 'M' on the right side.

Handwritten signature on the right side.

Handwritten signature on the right side.

Handwritten scribble on the left side.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

PRESENZA	H di assenza		
€ 0,00	oltre	a	1 turno
€ 17,00	fino	a	1 turno
€ 35,00	0h		

1 anno	2 anno	3 anno
€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
€ 14,00	€ 16,00	€ 17,00
€ 29,00	€ 32,00	€ 35,00

[Handwritten signature]

Aree Commerciali

In continuità con quanto già stabilito e fatti salvi i diritti individuali acquisiti si precisa che il PdR 2016 potrà essere sostituito da premi individuali e/o di area a condizione che il target 100% di tali premi sia almeno uguale al massimale del PdR 2016.

I premi dell'Area Commerciale devono avere carattere ripetitivo negli anni e basarsi su indicatori oggettivi quali fatturato, prezzo medio, mq venduti, ecc.

Ai dipendenti dell'Area Commerciale non coinvolti da premi individuali verrà applicato il PDR 2016 nella sua interezza.

Quindi in sede di assunzione, per i dipendenti delle Aree Commerciali, dall'entrata in vigore del presente accordo si prevede che al neoassunto l'azienda abbia la facoltà di prospettare, in alternativa al PdR 2016 un premio ad personam come sopra descritto anche ai sensi dell'art. 1341 CC.

Si allegano le scale del premio riparametrate per livello e per il triennio 2016-2018.
(Allegati 2 - 3 - 4)

Vista la natura innovativa del PDR sopra descritto le parti si danno atto che sensibili variazioni dei parametri alla base del premio (oggi non prevedibili) comporteranno che le parti si reincontrino per analizzare le cause e cercare adeguate soluzioni contrattuali.

ADEGUAMENTI INDENNITA'

Vengono confermate le indennità in essere con la garanzia dei seguenti incrementi per l'indennità del turno notturno / festivo nel ciclo continuo:

dal 01.01.2016 incremento di € 0,90

dal 01.01.2017 incremento di € 0,30

dal 01.01.2018 incremento di € 0,30

Il totale a regime sarà pertanto a decorrere dal 01.01.2018 € 15,24.

Le altre tipologie di indennità di turno in essere verranno parimenti adeguate applicando lo stesso incremento percentuale riconosciuto sull'indennità di turno a ciclo continuo.
(+10,85%)

RICHIAMO CONTRATTAZIONE PRECEDENTE

Per tutto quanto non richiamato ed ancora compatibile viene confermato tutto quanto previsto dalla contrattazione aziendale di secondo livello precedente.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo (salvo date specificatamente indicate ad hoc) entrerà in vigore il primo gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018

Seguono:

- allegato 1
- allegato 2
- allegato 3
- allegato 4

Florim

Modena, 01 Ottobre 2015

Florim spa, Confindustria MODENA

[Handwritten signatures in black ink]


 Confindustria Modena
[Handwritten signature in blue ink]

Filctem MO, Femca MO, RSU

[Handwritten signatures in black ink]

13

ALLEGATO 1

PERIODO CONSIDERATO DA LUGLIO 2014 A GIUGNO 2015

DESCRIZIONE	ELAB. REALE con PDR			ELAB. SENZA PDR			Incidenza	DIPENDENTE	PDR	IN PIU' SUL NETTO
	ORE	€	NR	ORE	€	NR				
MAGG. 20%	118,00	317,34	1	118,00	306,59	1	10,75	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
STRAOR.AL 57%	6,00	125,44	1	6,00	121,25	1	4,19	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
MAGGIORAZ.17,67%	258,25	611,59	1	258,25	591,30	1	20,29	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.26%	22,00	77,49	1	22,00	74,95	1	2,54	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.57%	18,00	139,00	1	18,00	134,43	1	4,57	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
MAGG.FESTIVITA' 52%	34,00	237,37	1	34,00	229,51	1	7,86	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
MAGG.NOTT.CC 53,00%	508,00	3616,91	1	508,00	3494,02	1	122,89	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
STRAORDINARIO 26%	2,00	33,56	1	2,00	32,44	1	1,12	CASO NR 1 LIV D1 TURNISTA		
							174,21	Incidenza annua PDR su M e S		
							13,40	diviso 13 da ins superminimo	76,92	10,03
MAGG. 20%	156,00	478,73	1	156,00	463,84	1	14,89	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
STRAOR.AL 57%	0,00	0,00	1	0,00	0,00	1	0,00	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
MAGGIORAZ.17,67%	238,00	644,35	1	238,00	624,97	1	19,38	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.26%	1,00	3,96	1	1,00	3,84	1	0,12	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
MAGG.FESTIVITA' 52%	16,00	127,91	1	16,00	123,98	1	3,93	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
MAGG.NOTT.CC 53,00%	486,00	3954,85	1	486,00	3833,12	1	121,73	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
STRAORDINARIO 26%	1,00	19,19	1	1,00	18,60	1	0,59	CASO NR 2 LIV C3 TURNISTA		
							160,65	Incidenza annua PDR su M e S		
							12,36	diviso 13 da ins superminimo	79,71	9,90
STR.FEST. AL 52%	66,50	1468,28	1	66,50	1421,69	1	46,59	CASO NR 3 LIV C3 GIORNALIERO		
STRAORDINARIO 26%	106,50	1959,01	1	106,50	1892,68	1	66,33	CASO NR 3 LIV C3 GIORNALIERO		
MAGG.STRAORD.SABATO	5,00	92,10	1	5,00	89,20	1	2,90	CASO NR 3 LIV C3 GIORNALIERO		
							115,82	Incidenza annua PDR su M e S		
							8,91	diviso 13 da ins superminimo	79,71	9,38
MAGG. 20%	118,00	397,67	1	118,00	386,21	1	11,46	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
STRAOR.AL 57%	6,00	159,86	1	6,00	155,36	1	4,50	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
MAGGIORAZ.17,67%	319,00	948,13	1	319,00	921,24	1	26,89	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
STRAOR.FEST AL 52%	1,00	25,79	1	1,00	25,07	1	0,72	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.26%	1,00	4,41	1	1,00	4,29	1	0,12	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.52%	1,00	8,82	1	1,00	8,58	1	0,24	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.57%	6,00	58,04	1	6,00	56,40	1	1,64	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
MAGG.FESTIVITA' 52%	30,00	262,97	1	30,00	255,52	1	7,45	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
MAGG.NOTT.CC 53,00%	472,00	4215,80	1	472,00	4093,19	1	122,61	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
STRAORDINARIO 26%	1,00	21,38	1	1,00	20,78	1	0,60	CASO NR 4 LIV C2 TURNISTA		
							176,23	Incidenza annua PDR su M e S		
							14,69	diviso 13 da ins superminimo	82,49	16,03
MAGG. 20%	140,00	453,03	1	140,00	438,66	1	14,37	CASO NR 5 LIV C1 TURNISTA		
MAGGIORAZ.17,67%	256,00	728,47	1	256,00	705,87	1	22,60	CASO NR 5 LIV C1 TURNISTA		
MAGG.FESTIVITA' 52%	8,00	67,83	1	8,00	65,75	1	2,08	CASO NR 5 LIV C1 TURNISTA		
MAGG.NOTT.CC 53,00%	523,25	4490,46	1	523,25	4312,18	1	178,28	CASO NR 5 LIV C1 TURNISTA		
							217,33	Incidenza annua PDR su M e S		
							16,72	diviso 13 da ins superminimo	86,40	15,11
MAGG. 20%	132,00	339,12	1	132,00	327,54	1	11,58	CASO NR 6 LIV D2 TURNISTA		
MAGGIORAZ.17,67%	412,75	938,16	1	412,75	906,69	1	31,47	CASO NR 6 LIV D2 TURNISTA		
MAGG.FESTIVITA' 52%	6,00	39,76	1	6,00	38,43	1	1,33	CASO NR 6 LIV D2 TURNISTA		
MAGG.NOTT.CC 53,00%	483,00	3288,02	1	483,00	3175,86	1	112,16	CASO NR 6 LIV D2 TURNISTA		
							156,54	Incidenza annua PDR su M e S		
							12,04	diviso 13 da ins superminimo	73,58	5,02
MAGG. 20%	146,00	365,96	1	146,00	354,00	1	11,96	CASO NR 7 LIV D3 TURNISTA		
STRAOR.AL 57%	0,50	9,76	1	0,50	9,44	1	0,32	CASO NR 7 LIV D3 TURNISTA		
MAGGIORAZ.17,67%	199,50	440,38	1	199,50	426,19	1	14,19	CASO NR 7 LIV D3 TURNISTA		
MAGG.STRAORD.57%	0,50	3,54	1	0,50	3,43	1	0,11	CASO NR 7 LIV D3 TURNISTA		
MAGG.FESTIVITA' 52%	18,00	117,84	1	18,00	113,85	1	3,99	CASO NR 7 LIV D3 TURNISTA		
MAGG.NOTT.CC 53,00%	500,50	3324,70	1	500,50	3215,43	1	109,27	CASO NR 7 LIV D3 TURNISTA		
							139,84	Incidenza annua PDR su M e S		
							10,76	diviso 13 da ins superminimo	69,67	6,06

[Handwritten signature]

ALLEGATO 2

PREMIO DI RISULTATO (retribuzione variabile)

SCALE PREMIO per livello

ANNO 2016

Effic. Produttiva (MQ/H) - Classe indicatori - MQ/H	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
22,50 a 23,99		€ 68,14	€ 68,14	€ 68,14	€ 68,14	€ 65,07	€ 62,87	€ 60,67	€ 58,03	€ 54,95	€ 51,44	€ 48,36
24,00 a 25,49		€ 76,66	€ 76,66	€ 76,66	€ 76,66	€ 73,20	€ 70,72	€ 68,25	€ 65,28	€ 61,82	€ 57,86	€ 54,40
25,50 a 26,99		€ 81,53	€ 81,53	€ 81,53	€ 81,53	€ 77,85	€ 75,22	€ 72,59	€ 69,43	€ 65,75	€ 61,54	€ 57,86
27,00 a 28,49		€ 86,40	€ 86,40	€ 86,40	€ 86,40	€ 82,49	€ 79,71	€ 76,92	€ 73,58	€ 69,67	€ 65,21	€ 61,31
28,50 a 29,99		€ 91,26	€ 91,26	€ 91,26	€ 91,26	€ 87,14	€ 84,19	€ 81,25	€ 77,72	€ 73,60	€ 68,89	€ 64,76
30,00 a oltre		€ 94,91	€ 94,91	€ 94,91	€ 94,91	€ 90,62	€ 87,56	€ 84,50	€ 80,83	€ 76,54	€ 71,64	€ 67,35

% EBITDA - Classe indicatori - %	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
20,00% a 21,99%		€ 38,94	€ 38,94	€ 38,94	€ 38,94	€ 37,18	€ 35,93	€ 34,67	€ 33,16	€ 31,40	€ 29,39	€ 27,64
22,00% a 23,99%		€ 43,80	€ 43,80	€ 43,80	€ 43,80	€ 41,83	€ 40,41	€ 39,00	€ 37,30	€ 35,33	€ 33,07	€ 31,09
24,00% a 25,99%		€ 47,45	€ 47,45	€ 47,45	€ 47,45	€ 45,31	€ 43,78	€ 42,25	€ 40,41	€ 38,27	€ 35,82	€ 33,68
26,00% a 27,99%		€ 52,33	€ 52,33	€ 52,33	€ 52,33	€ 49,97	€ 48,28	€ 46,59	€ 44,56	€ 42,20	€ 39,50	€ 37,14
28,00% a 29,99%		€ 55,98	€ 55,98	€ 55,98	€ 55,98	€ 53,45	€ 51,65	€ 49,84	€ 47,67	€ 45,14	€ 42,26	€ 39,73
30,00% a 31,99%		€ 60,84	€ 60,84	€ 60,84	€ 60,84	€ 58,10	€ 56,13	€ 54,17	€ 51,81	€ 49,07	€ 45,93	€ 43,18
32,00% a oltre		€ 64,49	€ 64,49	€ 64,49	€ 64,49	€ 61,58	€ 59,50	€ 57,42	€ 54,92	€ 52,01	€ 48,68	€ 45,77

H di assenza	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
oltre a 1 turno		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
fino a 1 turno		€ 15,72	€ 15,72	€ 15,72	€ 15,72	€ 15,01	€ 14,51	€ 14,00	€ 13,39	€ 12,68	€ 11,87	€ 11,16
0h		€ 32,57	€ 32,57	€ 32,57	€ 32,57	€ 31,10	€ 30,05	€ 29,00	€ 27,74	€ 26,27	€ 24,59	€ 23,12

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature and initials in the top right corner.

AUEGATO 3

PREMIO DI RISULTA

SCALE PREMIO per livello

ANNO 2017

Effic. Produttiva (MQ/H) - Classe indicatori - MQ/H	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
22,50 a 25,99		€ 76,66	€ 76,66	€ 76,66	€ 76,66	€ 73,20	€ 70,72	€ 68,25	€ 65,28	€ 61,82	€ 57,86	€ 54,40
24,00 a 25,49		€ 86,40	€ 86,40	€ 86,40	€ 86,40	€ 82,49	€ 79,71	€ 76,92	€ 73,58	€ 69,67	€ 65,21	€ 61,31
25,50 a 26,99		€ 92,48	€ 92,48	€ 92,48	€ 92,48	€ 88,31	€ 85,32	€ 82,34	€ 78,76	€ 74,58	€ 69,81	€ 65,63
27,00 a 28,49		€ 97,35	€ 97,35	€ 97,35	€ 97,35	€ 92,95	€ 89,81	€ 86,67	€ 82,90	€ 78,51	€ 73,48	€ 69,08
28,50 a 29,99		€ 102,21	€ 102,21	€ 102,21	€ 102,21	€ 97,59	€ 94,30	€ 91,00	€ 87,04	€ 82,43	€ 77,15	€ 72,54
30,00 a oltre		€ 107,08	€ 107,08	€ 107,08	€ 107,08	€ 102,25	€ 98,79	€ 95,34	€ 91,19	€ 86,36	€ 80,83	€ 76,00

% EBITDA - Classe indicatori - %	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
20,00% a 21,99%		€ 43,80	€ 43,80	€ 43,80	€ 43,80	€ 41,83	€ 40,41	€ 39,00	€ 37,30	€ 35,33	€ 33,07	€ 31,09
22,00% a 23,99%		€ 48,68	€ 48,68	€ 48,68	€ 48,68	€ 46,48	€ 44,91	€ 43,34	€ 41,46	€ 39,26	€ 36,74	€ 34,55
24,00% a 25,99%		€ 53,54	€ 53,54	€ 53,54	€ 53,54	€ 51,12	€ 49,40	€ 47,67	€ 45,60	€ 43,18	€ 40,42	€ 38,00
26,00% a 27,99%		€ 58,41	€ 58,41	€ 58,41	€ 58,41	€ 55,77	€ 53,88	€ 52,00	€ 49,74	€ 47,10	€ 44,09	€ 41,45
28,00% a 29,99%		€ 63,28	€ 63,28	€ 63,28	€ 63,28	€ 60,42	€ 58,38	€ 56,34	€ 53,89	€ 51,03	€ 47,77	€ 44,91
30,00% a 31,99%		€ 68,14	€ 68,14	€ 68,14	€ 68,14	€ 65,07	€ 62,87	€ 60,67	€ 58,03	€ 54,95	€ 51,44	€ 48,36
32,00% a oltre		€ 73,01	€ 73,01	€ 73,01	€ 73,01	€ 69,71	€ 67,36	€ 65,00	€ 62,17	€ 58,88	€ 55,11	€ 51,81

H di assenza	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
oltre a 1 turno		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
fino a 1 turno		€ 17,97	€ 17,97	€ 17,97	€ 17,97	€ 17,16	€ 16,58	€ 16,00	€ 15,30	€ 14,49	€ 13,57	€ 12,75
0h		€ 35,94	€ 35,94	€ 35,94	€ 35,94	€ 34,32	€ 33,16	€ 32,00	€ 30,61	€ 28,99	€ 27,13	€ 25,51

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten initials at the bottom left.

Handwritten initials at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Large handwritten signature and initials on the right side of the page.

AUGGATO L

[Handwritten signatures]

PREMIO DI RISULTA

SCALE PREMIO per livello

ANNO 2018

Effic. Produttiva (MQ/H) - Classe indicatori - MQ/H	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
22,50 a 25,99		€ 85,18	€ 85,18	€ 85,18	€ 85,18	€ 81,34	€ 78,59	€ 75,84	€ 72,54	€ 68,70	€ 64,30	€ 60,45
24,00 a 25,49		€ 97,35	€ 97,35	€ 97,35	€ 97,35	€ 92,95	€ 89,81	€ 86,67	€ 82,90	€ 78,51	€ 73,48	€ 69,08
25,50 a 26,99		€ 103,43	€ 103,43	€ 103,43	€ 103,43	€ 98,76	€ 95,43	€ 92,09	€ 88,09	€ 83,41	€ 78,08	€ 73,41
27,00 a 28,49		€ 109,51	€ 109,51	€ 109,51	€ 109,51	€ 104,57	€ 101,03	€ 97,50	€ 93,26	€ 88,32	€ 82,66	€ 77,72
28,50 a 29,99		€ 115,60	€ 115,60	€ 115,60	€ 115,60	€ 110,38	€ 106,65	€ 102,92	€ 98,45	€ 93,22	€ 87,26	€ 82,04
30,00 a oltre		€ 121,69	€ 121,69	€ 121,69	€ 121,69	€ 116,79	€ 112,27	€ 108,34	€ 103,63	€ 98,13	€ 91,85	€ 86,36

% EBITDA - Classe indicatori - %	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
20,00% a 21,99%		€ 48,68	€ 48,68	€ 48,68	€ 48,68	€ 46,48	€ 44,91	€ 43,34	€ 41,45	€ 39,26	€ 36,74	€ 34,55
22,00% a 23,99%		€ 54,76	€ 54,76	€ 54,76	€ 54,76	€ 52,28	€ 50,52	€ 48,75	€ 46,63	€ 44,16	€ 41,33	€ 38,86
24,00% a 25,99%		€ 60,84	€ 60,84	€ 60,84	€ 60,84	€ 58,10	€ 56,13	€ 54,17	€ 51,81	€ 49,07	€ 45,93	€ 43,18
26,00% a 27,99%		€ 66,93	€ 66,93	€ 66,93	€ 66,93	€ 63,91	€ 61,75	€ 59,59	€ 57,00	€ 53,98	€ 50,52	€ 47,50
28,00% a 29,99%		€ 73,01	€ 73,01	€ 73,01	€ 73,01	€ 69,71	€ 67,36	€ 65,00	€ 62,17	€ 58,68	€ 55,11	€ 51,81
30,00% a 31,99%		€ 79,09	€ 79,09	€ 79,09	€ 79,09	€ 75,52	€ 72,97	€ 70,42	€ 67,36	€ 63,79	€ 59,70	€ 56,13
32,00% a oltre		€ 85,18	€ 85,18	€ 85,18	€ 85,18	€ 81,34	€ 78,59	€ 75,84	€ 72,54	€ 68,70	€ 64,30	€ 60,45

H di assenza	Liv.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2
oltre a 1 turno		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
fino a 1 turno		€ 19,09	€ 19,09	€ 19,09	€ 19,09	€ 18,23	€ 17,62	€ 17,00	€ 16,26	€ 15,40	€ 14,41	€ 13,55
0h		€ 39,31	€ 39,31	€ 39,31	€ 39,31	€ 37,54	€ 36,27	€ 35,00	€ 33,43	€ 31,70	€ 29,67	€ 27,90

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]