

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE EMILCERAMICA SPA

Il giorno 10/11/2015, in Fiorano Modenese (MO),

tra

Emilceramica spa, rappresentata dal dr. A. Rademoli;  
assistita da Confindustria Modena, rappresentata dal dr. S. Gradellini;

e

le RRSSUU aziendali di F1, F2 e Solignano, rispettivamente rappresentate dai sigg.ri: L. Argentino, F. De Benedetto, R. Del Vecchio, M. Loviso, D. Pompei, D. Santarsiero; G. Macaluso, M. Prandini, G. Rendina, A. Santino; V. Galasso, R. Graziano, G. Notarangelo;  
assistite dalle OO.SS. provinciali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, FESICA CONFISAL rispettivamente rappresentate da: sig. N. Pessolano, dr. A. Sirianni, sig. F. Bonvicini, prof. L. Giello;

si conviene e stipula quanto segue:

### **Premessa**

Secondo quanto concordato tra le parti, il presente accordo intende riavviare nella sua interezza la pratica della contrattazione integrativa che le vicende legate alla crisi degli ultimi anni avevano finito per condizionare.

Il ripristino di un confronto aperto con le OO.SS. anche su temi normativi ed economici resta comunque condizionato dalla imprescindibile necessità per l'Azienda di attuare una disciplina di azione conforme ai nuovi tempi, di preservare l'efficienza nella propria gestione che sia in grado di consolidare il percorso di ripresa ancora in atto e, allo stesso tempo, di rispondere tempestivamente alla variabilità del mercato, il quale, a seguito della crisi, ha subito profondissime modifiche strutturali.

In particolare, l'Azienda è chiamata, al fine di mantenere l'adeguatezza della propria competitività in un contesto di elevata concorrenza, a sviluppare una serie di progetti ed investimenti innanzitutto conservativi della propria quota di mercato, mantenendo comunque alti i livelli di attenzione nella operatività quotidiana. Da qui lo sforzo di ricercare soluzioni utili che rappresentino un riconoscimento della rilevanza del fattore lavoro, riconoscimento che dovrà contemperarsi con i piani di stabilizzazione del rilancio economico previsti per i prossimi anni.

## Relazioni Industriali

Secondo quanto a suo tempo convenuto e auspicato tra le parti, la ripresa della prassi della contrattazione integrativa - che si realizza con la presente negoziazione dopo i recenti condizionamenti causati dalle situazioni di incertezza e fragilità economiche non ancora del tutto esauritesi - intende riaffermare l'importante ruolo delle relazioni industriali.

Le parti riconoscono la significatività di un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo ed il confronto, indirizzato al raggiungimento di soluzioni condivise tra le parti e coerente con i principi di partecipazione espressi nella "Premessa ed Assetti Contrattuali" del CCNL del 18/03/2014.

L'esistenza di un sistema di relazioni industriali improntato ad una moderna concretezza, in grado di farsi interprete della ricerca di soluzioni fondate su logiche di competitività e produttività, di responsabilità sociale e partecipazione, rappresenta un fondamentale elemento per consolidare il cammino di ripresa intrapreso dall'Azienda negli ultimi anni.

A tale scopo le parti concordano nel conferire maggiore organicità agli incontri istituzionali attribuendo ad essi finalità di presentazione e monitoraggio sulla società, sui business e sui risultati. In particolare, in continuità con l'impostazione di coinvolgimento, si collocano due incontri con la Direzione Generale, da effettuarsi indicativamente in primavera ed autunno, l'uno entro il mese di marzo, l'altro entro la fine del mese di novembre di ogni anno. Per ciascuno di essi vengono di seguito fissati in via preventiva gli argomenti oggetto della riunione, rispettando un'impostazione ispirata alla logica del preventivo e del consuntivo:

- incontro 1 (indicativamente mese di febbraio): assetti e strategie industriali; prospettive economico-finanziarie per l'anno corrente; obiettivi commerciali e produttivi attesi, con le risorse necessarie al loro perseguimento; progetti di innovazione tecnologica, di processo e di prodotto per l'anno corrente; investimenti programmati con relative implicazioni; modifiche all'organizzazione strutturale dell'Azienda e connessi riflessi di natura occupazionale; piani inerenti la sicurezza e l'ambiente;
- incontro 2 (indicativamente mese di novembre): contesto internazionale nel quale opera l'Azienda; congiuntura economica di riferimento; andamento delle società estere; pre-consuntivo di chiusura del bilancio dell'anno corrente, in relazione ai trend ipotizzati; risultati produttivi e commerciali raggiunti, con esposizione dei risultati delle fiere di settore; investimenti effettuati; progetti conclusi; progetti realizzati inerenti la sicurezza e l'ambiente.

Inoltre, a completamento dei succitati incontri, la DRUSG affronterà anche tematiche più operative, quali l'organizzazione del lavoro, la situazione occupazionale e l'adeguatezza degli organici, il calendario annuo di lavoro.

Prima della chiusura collettiva estiva, nel corso del mese di luglio, la DRUSG incontrerà le OO.SS. per la consegna dei bilanci e della statistica biennale sulla parità uomo-donna, fornendo nell'occasione le segnalazioni e gli aggiornamenti che si dovessero rendere necessari ad integrazione dei sopra richiamati incontri.

Dopo aver raggiunto, come definito nell'Accordo Ponte, un sistema integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza (norme ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001) rivolto a gestire i rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro partendo dal concetto di "prevenzione", le parti concordano sulla opportunità di sviluppare modelli e prassi di Responsabilità Sociale (RSI). È infatti così possibile individuare e mettere a sistema pratiche e condotte adottate su base volontaria, le quali, conciliando obiettivi economici con obiettivi socio-ambientali del territorio di riferimento, possono indurre giovamento alle parti medesime e, più in generale, al contesto (collaboratori, fornitori, clienti, partner, comunità e istituzioni locali) in cui l'Azienda opera.

Poiché la RSI si basa su diversi principi, tra i quali:

- la trasparenza -nei confronti dei vari portatori di interesse-,
- la sostenibilità -intesa come uso consapevole ed efficiente delle risorse in quanto beni comuni-,

- l'integrazione -intesa come visione e azione coordinata delle varie attività di ogni reparto aziendale, a livello orizzontale e verticale, su obiettivi e valori condivisi-, al fine di condividere integralmente un percorso progettuale con i lavoratori, l'Azienda promuoverà una specifica formazione alle RSU. Tale formazione infatti avrà l'obiettivo di coinvolgere, rendendoli consapevoli, i delegati e, per loro tramite, la popolazione aziendale. In particolare l'obiettivo resta quello di integrare maggiormente l'addetto con il Sistema di Gestione d'Impresa (SGI), rendendo il lavoratore maggiormente partecipe del sistema di organizzazione aziendale. Di conseguenza, saranno attivati corsi specifici sul SGI (avente per contenuti le certificazioni nonché i principi e le logiche di costituzione e di funzionamento di un SGI), sul bilancio (avente per contenuti l'acquisizione dei concetti contabili esaminati in occasione delle riunioni istituzionali e alla base della elaborazione di un bilancio di esercizio), sul codice etico (avente per contenuti le previsioni del Dlgs. 231).

La consapevolezza conoscitiva così ottenuta pone le basi per raggiungere in modo condiviso, nell'arco di vigenza del presente integrativo, un Codice Etico supportato da un Sistema di Certificazione del tipo SA8001 relativo alla RSI, in grado di farsi autentico interprete della realtà lavorativa quotidiana e condurre all'obiettivo della redazione del bilancio sociale.

In prospettiva di una futura introduzione di totem informatici negli stabilimenti, utili a consentire l'accesso all'intranet aziendale a tutti i lavoratori oggi sprovvisti di account di posta, l'Azienda avvierà con la RSU una sperimentazione finalizzata a favorire la consultazione collettiva dei contenuti postati in rete interna.

### Formazione

Le parti concordano sul valore strategico del ruolo della formazione quale leva di sviluppo delle persone e quale agente di cambiamento individuale e risposta ai fabbisogni organizzativi. Si ritiene che la formazione possa rappresentare un essenziale strumento di aggiornamento e di risposta dinanzi alle evoluzioni tecnologiche. Esso è infatti in grado di garantire crescita e trasversalità di competenze per tutta la popolazione aziendale, permettendo all'Azienda di essere pronta ad affrontare le condizioni di mercato, sempre più globali e competitive, ed ai lavoratori di svilupparsi in termini di professionalità ed occupabilità.

Si rinnova quindi il costante impegno aziendale sul tema, che le parti intendono rendere più efficace prevedendo due momenti di specifico confronto tra Azienda e RSU volti ad una costruzione partecipata della formazione professionale, da svolgersi ad inizio e fine anno, di norma (salvo diverse urgenze) rispettivamente nel mese di gennaio e nel mese di dicembre.

Oggetto del primo incontro è la messa in relazione degli obiettivi aziendali con le possibili iniziative formative da realizzarsi durante l'anno a partire da una disamina:

- delle risorse economiche stanziare in sede preventiva,
- della acquisibilità di specifici finanziamenti funzionali allo svolgimento di attività di formazione messi a disposizione da enti pubblici o dai fondi nazionali interprofessionali, tramite la sottoscrizione congiunta Azienda - RSU di apposite modulistiche e/o verbali d'intesa,
- dei fabbisogni formativi dei lavoratori,
- delle possibili modalità di attuazione dei corsi, inclusi quelli relativi alla sicurezza ed all'ambiente.

Oggetto del secondo incontro è la consuntivazione delle attività svolte nell'anno ed i risultati raggiunti rispetto a quelli preventivati.

L'attività di formazione si svolgerà di norma durante il normale orario di lavoro.

La formazione svolta, debitamente registrata, verrà certificata tramite un'apposita attestazione consegnata al partecipante dall'Azienda (o dall'eventuale ente formatore esterno). L'attestato specifica tutte le informazioni relative al corso. Una completa documentazione relativa a tutti i corsi svolti dal dipendente durante la sua permanenza in Azienda e contenente tutte le informazioni utili a

garantire la tracciabilità delle attività formative realizzate sarà disponibile su richiesta presso la DRUSG.

### **Mercato del lavoro**

L'Azienda applicherà, in favore dei lavoratori dipendenti da società di somministrazione impegnati in missione presso di essa, condizioni di lavoro e d'occupazione non inferiori a quelle in uso in Azienda, in forza di legge e di contrattazione collettiva, comprese le disposizioni relative alla sicurezza, all'orario di lavoro, alla retribuzione e alla non discriminazione.

L'Azienda comunicherà per iscritto, in maniera tempestiva, alle RSU la programmata presenza dei lavoratori in somministrazione e le relative collocazioni.

Alla luce dei processi riorganizzativi attuati e tutt'ora in corso, rivolti a ricercare ancora l'ottimale equilibrio nella forza lavoro, i lavoratori che hanno già intrattenuto con Emilceramica spa rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, qualora subentrino opportunità di stabilizzazione in linea con le esperienze da essi maturate, saranno tenuti in considerazione laddove possibile e avendo comunque riguardo a tutelare in via preventiva gli attuali assetti occupazionali.

L'Azienda, nei limiti delle proprie possibilità e nel rispetto di una tutela dei propri dati, conferma sia la buona prassi di favorire periodi di stage e tirocini degli studenti, in accordo con le Scuole, le Università, gli enti di formazione ed il Centro per l'Impiego territorialmente competente, sia la propria disponibilità a diventare soggetto ospitante per laureandi che stiano preparando tesi di laurea o, più in generale, studi o progetti aventi valenza positiva anche per l'Azienda medesima.

### **Diritti individuali e collettivi**

Al rientro da lunghi periodi di assenza (ad esempio maternità, malattia, infortuni, permessi ex L. 104) l'Azienda garantirà al lavoratore tramite i propri preposti un periodo di tutoraggio di almeno dieci giorni, e comunque commisurato alla mansione, per consentire un'efficace ricontestualizzazione dell'operatore rispetto alle novità e ai cambiamenti nel frattempo intercorsi. L'affiancamento avrà l'obiettivo di aggiornare il lavoratore sui seguenti aspetti: metodologie, strumenti, prodotti e procedure in uso. Qualora le modifiche intervenute nello svolgimento dell'attività lavorativa siano ragguardevoli o derivanti da novità introdotte nel frattempo nei processi di lavoro e quindi tali per cui l'affiancamento rischia di rivelarsi insufficiente, l'Azienda avrà cura di organizzare per i dipendenti interessati opportuni interventi di formazione.

A seguito di malattie o di infortuni gravi superiori ai 40 giorni, l'adozione di orari ridotti sarà consequenziale all'esito della visita effettuata dal medico competente che ne attesti la necessità a tutela del lavoratore.

In caso di malattie oncologiche e trapianti d'organo debitamente documentati all'Azienda, sarà prolungato di ulteriori quattro mesi il periodo di conservazione del posto già spettante al lavoratore in base a quanto stabilito dal CCNL. In aggiunta alle previsioni di CCNL, al medesimo lavoratore sarà assicurato per tale periodo di conservazione del posto un trattamento economico pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda.

Le parti, per meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro, concordano di avviare a titolo sperimentale per il solo personale impiegatizio a giornata (commerciali e amministrativi), un sistema di orario di lavoro basato sulla possibilità riconosciuta al singolo di gestire il proprio cartellino tramite timbrature e giustificativi che comprovino la giornata lavorativa individuale. Successivamente, si cercherà di estendere anche ad altre fasce di popolazione aziendali (ad esempio i giornalieri di produzione) tale sistema. Si sperimenta così un nuovo rapporto fiduciario tra dipendente ed Azienda, riconoscendo al primo la possibilità di gestire in maniera più funzionale e responsabile gli orari giornalieri: il sistema a regime ha infatti l'obiettivo di uscire dalle attuali rigidità, flessibilizzando il più possibile ingressi, pause ed uscite.

La facoltà di fruire di questa opportunità non deve essere intesa come anarchia degli orari di ufficio esistenti quanto piuttosto come agevolazione introdotta a favore del dipendente per fronteggiare eventi imprevisti e situazioni occasionali, senza compromettere l'operatività aziendale. Il sistema prevederà un minimo di regole (ad esempio il rispetto da parte del singolo dipendente del proprio complessivo orario giornaliero da svolgere, l'obbligatorietà di una pausa minima, il rispetto degli orari di apertura e chiusura degli uffici, ecc.) al fine di salvaguardare le esigenze di funzionamento e di servizio dell'Azienda sia al suo interno (rapporti tra diversi enti aziendali) sia al suo esterno (rapporti con clienti, con fornitori, con spedizionieri, ...). Il nuovo sistema di orario promuove la conciliazione dei tempi di vita e lavoro nell'ottica della parità di genere e delle pari opportunità. Per l'attuazione del progetto in esame l'Azienda investirà nell'acquisto di apposita tecnologia e presenterà in via preventiva le modalità operative del nuovo sistema alle RSU. Dopo un anno dall'avvio della sperimentazione, Azienda e RSU si incontreranno per valutare i complessivi risultati della stessa e la sua concreta estensibilità.

### **Appalti**

L'Azienda promuove la qualificazione delle imprese appaltatrici e favorisce l'affidamento dei lavori ad imprese pienamente in possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale relativi alla natura dei lavori. L'Azienda ha emesso un'apposita procedura (Manuale di Gestione Emilceramica spa - PS01 Gestione Contratti di Appalto), verificata periodicamente nella sua applicazione dagli enti esterni certificatori in occasione di ogni visita ispettiva.

In particolare, l'Azienda, coerentemente con il proprio Sistema di Gestione, prima della stipula del contratto di affidamento di servizi, lavori e forniture:

- esige da parte dei fornitori di servizi il pieno rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali nei confronti degli addetti che opereranno presso le sue unità produttive;
- richiede al fornitore:
  - il certificato di iscrizione alla Camera di Commercio;
  - il regolamento depositato in DTL;
  - un'informativa sui rischi introdotti dalle attività appaltate, coerente rispetto alla particolare tipologia di lavoro descritto nel contratto/ordine;
  - il documento di regolarità contributiva (DURC) per verificare il corretto adempimento in tema contributivo da parte dell'appaltatore;
- consegna al fornitore, oltre al codice etico, un'adeguata documentazione relativa:
  - ai rischi specifici;
  - alle modalità di accesso e di gestione delle emergenze nelle aree oggetto di intervento;
  - alle misure di protezione e prevenzione da adottare per ridurre al minimo i rischi di interferenza attraverso il DUVRI.

L'Azienda fornirà alle RSU la documentazione ricevuta sul tema e al fine di svolgere un monitoraggio continuativo nei confronti degli appalti in essere, le parti concordano di effettuare una visita congiunta sui luoghi di lavoro interessati da svolgersi una volta ogni sei mesi.

### **Ambiente e sicurezza**

L'Azienda riafferma la propria volontà di operare secondo i principi stabiliti dalle norme in materia di ambiente e sicurezza. I recenti interventi realizzati dall'Azienda sono stati ispirati alla determinazione di ridurre il rischio infortunistico e di migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro. Ne sono conferma la progettazione e l'acquisizione dei nuovi impianti (fase tuttora in corso), ispirate a garantire la massima sicurezza intrinseca degli stessi, la convalida delle AIA di stabilimento, l'importante attività di formazione rivolta a tutta la popolazione aziendale, gli incontri periodici con gli RLS, le certificazioni LCA e OHSAS 18001.

A fronte dei previsti investimenti, l'Azienda incontrerà preventivamente gli RLS per esaminare i temi della sicurezza e degli impatti ambientali ad essi collegati.

Anche di recente, per fronteggiare le problematiche connesse all'introduzione dei grandi formati e al crescere dell'età media aziendale, l'Azienda ha attuato, in coerenza con lo stato dell'arte della ricerca e della tecnologia in essere, specifici interventi mirati -che saranno poi estesi- quali, ad esempio, l'introduzione di sistemi di movimentazione delle staffette nel reparto smalterie, di sistemi di movimentazione dei tampomi nel reparto presse e di pinze per i grandi formati nel magazzino spedizioni. Sul tema specifico della MMC:

- sarà svolto un confronto continuo e preventivo tra Azienda e RLS al fine di esaminare le diverse situazione e concordare soluzioni che possano contribuire a risolvere queste problematiche a tutela dei lavoratori;
- sarà valutata l'adozione dello standard normativo ISO/TR 12295 in coerenza alle norme sulla sicurezza del Sistema di Gestione.

L'Azienda avrà cura di organizzare uno specifico momento di incontro con il medico competente e con gli RLS, avente ad oggetto una disamina sullo stato delle prescrizioni sanitarie in essere, al fine di sviluppare un confronto sulle possibili evoluzioni operative indotte dalla situazione.

Gli RLS elaboreranno un documento (da considerarsi allegato al presente accordo) avente ad oggetto i possibili interventi attuabili nell'ambito di un programma di miglioramento dei luoghi di lavoro, documento che rappresenterà la base di confronto con il RSPP.

## **Welfare**

Le parti concordano sulla rilevanza di iniziative finalizzate a dare risposte alle esigenze sociali dei lavoratori. A tal fine l'Azienda, nel rispetto della privacy, metterà a disposizione dei propri dipendenti alcuni servizi di assistenza legale e psicologica tramite la stipula di una convenzione con studi professionali specializzati (rispettivamente per diritti reali e per diritto matrimoniale, per temi di disagio personale e sociale). Gli studi convenzionati non potranno trattare materie aventi ad oggetto tematiche in conflitto con gli interessi dell'Azienda.

L'Azienda promuoverà iniziative, anche in collaborazione con gli enti pubblici preposti, aventi rilevanza sociale su temi di attualità in favore dei dipendenti e delle loro famiglie attraverso attività (incontri, tavole rotonde, ecc.) curate da esperti relativamente a temi di attualità e di rilevanza sociale. Il calendario delle iniziative verrà concordato insieme alle RSU sulla base delle richieste e delle proposte che emergeranno in maniera più significativa. Nell'ambito di questo programma sarà cura dell'Azienda dedicare particolare attenzione al tema del sostegno genitoriale nell'ottica di un accompagnamento alla crescita e all'educazione dei figli, organizzando per esempio degli incontri dedicati alla comunicazione in famiglia e ai nuovi modelli di socializzazione dei ragazzi, piuttosto che veri e propri laboratori con l'obiettivo di facilitare l'orientamento scolastico o la comprensione e la realizzazione degli strumenti (ad esempio, la preparazione del curriculum vitae) utili all'ingresso nel mercato del lavoro.

Si prevede il servizio del lavaggio degli indumenti da lavoro, che sarà esteso a tutti i reparti. Il lavaggio è collegato all'effettivo utilizzo degli indumenti forniti dall'Azienda. Esso rientra a pieno titolo all'interno dei piani di welfare aziendale, non essendo gli indumenti da lavoro DPI ma semplici capi aventi le funzioni di proteggere dallo sporco, rendere riconoscibile ed evitare al dipendente di dover far fronte all'onere di procurarsi un abbigliamento adeguato.

Il servizio di lavanderia e le convenzioni saranno attivati dal 01/01/2016, allorquando gli uffici aziendali preposti alla loro definizione abbiano stabilito con i relativi fornitori le modalità di servizio.

L'Azienda faciliterà l'estensione delle polizze sanitarie individuali oggi in essere al personale non ancora iscritto, riaprendo e promuovendo le iscrizioni. La quota attuale sarà integrata, in base alle modalità temporali comunicate dalla mutua sanitaria, per consentire aggiuntive prestazioni in area

odontoiatrica, secondo la proposta presentata e discussa in fase di trattative (cosiddetta "Proposta Aggiuntiva 2").

Sarà incrementato dal 01/01/2016 il contributo aziendale per i lavoratori iscritti al Foncer del 0,1%. Viene confermata l'iniziativa delle borse di studio.

### Revisione delle maggiorazioni e delle indennità attuali

Per tutti gli addetti in turno (ciclo continuo, semicontinuo, doppio turno, 6\*6) le percentuali di maggiorazioni in uso (di seguito specificate: 1,5%, 20%, 22%, 38%, 42%, 45%, 52%, 53%) sono aumentate del 10%. Di conseguenza, con l'entrata in vigore del presente contratto, alla luce dei ricalcoli, le nuove maggiorazioni di riferimento sono rispettivamente le seguenti:

Nuove maggiorazioni in uso
1,65%
22,00%
24,20%
41,80%
46,20%
49,50%
57,20%
58,30%

Le indennità legate ai turni sono aumentate del 18%, ad eccezione della indennità di ciclo continuo per notti-domenica-festivi che è aumentata del 45%.

In caso di più maggiorazioni derivanti dal rinnovo del CCNL, la maggiore assorbe la minore.

Le voci retributive attualmente qualificate come indennità di mansione sono aumentate secondo le sottostanti modalità:

Attuali indennità di mansione	Percentuale di aumento
Indennità di mansione = 29,84 €	20%
63,86 € ≤ indennità di mansione ≤ 108,63 €	10%
113,40 € ≤ indennità di mansione ≤ 156,36 €	6%

### Reperibilità

Si prevede l'aumento della settimana di disponibilità e della chiamata rispettivamente del 10% e del 12%.

### Buono pasto

Il valore del buono pasto cartaceo viene incrementato di 1,09 €, portando così l'importo del buono stesso a 5,29 €. L'aumento avverrà in due tranches, rispettivamente di 0,50 € e di 0,59 €, la prima a partire dal 15/11/15 (busta paga di ottobre), la seconda a partire dopo sei mesi dall'avvenuta prima tranche (aprile 2016). Per i turnisti risulta utile al calcolo della maturazione del buono pasto il turno straordinario completamente lavorato.

### TFR

Si introduce la possibilità di ricevere anticipi sul TFR accantonato in Azienda per esigenze personali anche non documentabili purché fino a 5.000,00 € lordi.

Tale tipologia di anticipi rispetta le seguenti modalità di erogazione: un anticipo per ogni dipendente; l'anticipo è possibile solo in assenza di impedimenti derivanti da impegni finanziari

sottoscritti preventivamente dal dipendente; la somma in questione (5.000,00 €) deve risultare già maturata al 31/12 dell'anno precedente; il fondo accantonato in Azienda deve risultare capiente.

L'Azienda assolve a questo onere in misura massima di cinque richieste per ciascun mese (eccetto i mesi di agosto e dicembre) che saranno raccolte a cura delle RSU e presentate all'ufficio Amministrazione del Personale nei tempi utili alla loro lavorazione.

### **Inquadramento**

L'Azienda rilascerà alle RSU richiedenti l'informativa relativa all'inquadramento del personale in forza secondo le modalità condivise in sede di trattative con le OO.SS.

### **Premio di Partecipazione (PdP)**

Il premio definito nella contrattazione di secondo livello integra per sua natura le condizioni economiche scaturenti dal CCNL e dunque incrementa i livelli reddituali procapite dei dipendenti che partecipano, con il loro contributo fattivo e costante, alla vita d'impresa.

Il nuovo premio, che viene istituito con il presente contratto, secondo quanto stabilito dall'art. 6 CCNL, va a sostituire il precedente PAV (ultima erogazione mese di dicembre 2015).

Il nuovo premio è denominato Premio di Partecipazione (PdP), in quanto intende esplicitamente promuovere e incentivare nei lavoratori dipendenti di Emilceramica spa la consapevolezza dell'importanza della loro partecipazione al lavoro ed al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Si tratta quindi di un premio legato alla performance economica, finanziaria e produttiva di Emilceramica spa, attento all'apporto dei singoli e avente per sua natura caratteristiche di variabilità. In particolare, esso è basato su indicatori di produttività e redditività integrati da un meccanismo di valorizzazione della partecipazione individuale.

Il PdP, uguale per tutti, si compone di una quota annuale e di una quota mensile, calcolate su 12 mensilità, la cui logica è di seguito dettagliata.

#### 1) Premio annuale

##### 1.a. Cluster

Il premio annuale assume a riferimento le due aree (cosiddetti cluster) rintracciabili nella struttura organizzativa di Emilceramica spa, aree individuate per le loro caratteristiche di contiguità lavorativa. Si identificano quindi il CL1 (settore produttivo) e il CL2 (settore amministrativo, commerciale e tecnico), che raggruppano i vari enti aziendali così come di seguito identificati:

Settore produttivo – Cluster 1	Settore amministrativo, commerciale e tecnico – Cluster 2
Stabilimento F1	Amministrazione
Stabilimento F2	Commerciale, Marketing, Ufficio Spedizioni
Stabilimento Solignano	Risorse Umane, Sistemi di Gestione e IT
Atomizzatore e Macinazione Smalti	Ufficio Infrastrutture, Sicurezza
Laboratori R&S e Materie Prime	Staff direzionali di stabilimento
Magazzino spedizioni	Acquisti, Magazzino Parti di Ricambio, Ufficio Conto Lavoro
Campioni e Controllo Qualità	Amministrazione e Servizi di Segreteria Solignano

##### 1.b. Variabili

Ciascuno dei due settori è destinatario di un premio collegato alla diversa tipologia delle attività che concettualmente caratterizzano i cluster (cosiddetto premio annuale).

Per il CL1 sono adottati quali parametri di riferimento nella determinazione del premio annuale:

- la resa (percentuale di resa di 1° scelta sul totale inscatolato), il cui peso è pari a 0.4;
- lo scarto (percentuale di scarto che passa nella macchina di scelta), il cui peso è pari a 0.4;
- la produttività media (mq prodotti annualmente per addetto -n-), il cui peso è pari a 0.2.

Per il CL2 sono adottati quali parametri di riferimento nella determinazione del premio annuale:



- il fatturato medio (ricavi delle vendite di piastrelle espressi in milioni per addetto -n-), il cui peso è pari a 0.5;
- il margine percentuale (redditività di Emilceramica spa relativa alla gestione caratteristica), il cui peso è pari a 0.5.

#### 1.c. Calcolo

Il premio annuale sarà calcolato in rapporto al grado di raggiungimento dei valori obiettivo condivisi.

Per il CL1 i parametri di riferimento, calcolati come media annuale, rappresentano una base stabile per l'intero periodo di vigenza dell'integrativo. Il parametro di accesso al premio annuale è costituito dal parametro minimo della resa. I valori minimi e massimi rappresentano gli estremi entro cui l'erogazione economica viene riparametrata secondo un meccanismo di interpolazione. Di seguito i valori corrispondenti ai parametri:

Parametri di riferimento	Resa 1°	€ lordi	Scarto	€ lordi	Mq/n	€ lordi	€ lordi totali
Minimo	90,8609%	284,00	1,8975%	284,00	17.550	142,00	710,00
Intermedio 1	93,2519%	326,00	1,7738%	326,00	18.525	163,00	815,00
Target	95,6430%	368,00	1,6500%	368,00	19.500	184,00	920,00
Intermedio 2	96,3125%	410,00	1,5675%	410,00	19.990	205,00	1.025,00
Massimo	96,9820%	452,00	1,4850%	452,00	20.475	226,00	1.130,00

Per il CL2 i parametri di riferimento, essendo collegati ad una gestione dinamica degli obiettivi economico-finanziari, saranno aggiornati di anno in anno, con il coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS., fermo la corrispondenza dei premi a target del CL2 con i premi scaturenti per il CL1.

I parametri di accesso al premio annuale sono costituiti dai valori minimi del fatturato per addetto e del margine. I valori minimi e massimi rappresentano gli estremi entro cui l'erogazione economica viene riparametrata secondo un meccanismo di interpolazione. Di seguito i valori corrispondenti ai parametri del primo anno:

Parametri di riferimento - 1° anno	Fatturato piastrelle (mil. €) / n	€ lordi	Margine Emilceramica spa	€ lordi	€ lordi totali
Minimo	1.088,85	355,00	19,76%	355,00	710,00
Intermedio 1	1.117,50	407,50	20,28%	407,50	815,00
Target	1.146,15	460,00	20,80%	460,00	920,00
Intermedio 2	1.203,46	512,50	20,96%	512,50	1.025,00
Massimo	1.260,77	565,00	21,11%	565,00	1.130,00

Il premio annuale, una volta determinato per ciascun cluster come sopra, viene poi eventualmente riproporzionato in via individuale qualora, nell'anno di riferimento, siano registrati a carico del dipendente alcuni specifici eventi (malattia/ricovero, aspettativa non retribuita). Non costituisce evento la prosecuzione senza soluzione di continuità dell'evento specifico. In questi casi il premio annuale viene stabilito secondo una logica a scaglioni definita nella seguente tabella:

Numero di eventi	Percentuale di premio annuale spettante
oltre 6	60%
6	70%
5	90%
4	100%
3	100%
2	100%
1	100%
0	100%

Il premio annuale viene erogato in soluzione unica il mese di giugno (busta paga del 15/07). Viene previsto un acconto del premio annuale pari a 400,00 € da erogarsi nel mese di novembre (busta paga del 15/12; primo acconto: novembre 2016).

Per i dimessi/cessati in corso d'anno, per l'impossibilità tecnica di quantificare l'importo spettante, non viene corrisposto il PdP dell'anno di riferimento, ma, in sua vece, è garantito quello dell'anno precedente in quota proporzionale ai mesi di servizio prestati.

## 2) Premio mensile

In aggiunta al premio annuale, per entrambi i cluster è previsto un premio -il cui valore annuale nella massima erogazione complessiva è pari a 264,00 €, corrispondenti a € 22,00 mensili-, erogato mensilmente (cosiddetto premio mensile), non utile ai fini del tfr ai sensi dell'art. 67 del CCNL.

La corresponsione di tale cifra mensile (pari a 1/12 del valore annuale) -e la sua modulazione- è legata al verificarsi o meno a carico del dipendente di alcune tipologie di assenza (ovvero: assenza per malattia/ricovero, maternità facoltativa, aspettativa non retribuita) nel mese solare di riferimento, secondo quanto definito dalla seguente tabella:

Numero di giorni di assenza nel mese	Quota mensile € lordi
0	22,00
1	18,00
2	13,00
≥ 3	0,0

Il premio mensile non spetta, per la sua configurazione, ai rapporti iniziati o cessati in corso di mese.

## 3) Varie

Il PdP è garantito per tutti i dipendenti. Tuttavia, per i dipendenti beneficiari di una situazione di miglior favore (funzionari commerciali e direttivi/quadri), è prevista la possibilità di esercitare un'opzione tra il presente contratto aziendale e l'adesione ad un premio alternativo al PdP come sopra descritto anche ai sensi dell'art. 1341 c.c..

L'aggiornamento del software paghe per recepire le novità introdotte dal presente contratto richiede un tempo tecnico minimo tale per cui risulta condizionata la temporalità naturale dell'accordo stesso. Conseguentemente, viene riconosciuto il 15/11/15 (busta paga di ottobre) un buono spesa del valore di € 200,00, corrisposto ai dipendenti in forza al 01/10/15.

Verranno forniti alle RSU in specifiche riunioni bimestrali i dati necessari per verificare l'andamento degli indici utilizzati per la determinazione del PdP. Qualora i risultati dovessero presentare anomalie non giustificabili con un normale funzionamento produttivo e commerciale dell'Azienda, le parti si incontreranno tempestivamente per concordare le iniziative ritenute utili al bisogno, fatte salve eventuali cause derivanti da eventi non imputabili all'Azienda.

## **Durata**

Il presente accordo entra in vigore il 01/01/2016 e scadrà il 31/12/2018. Tutte le variazioni ivi previste, quando non diversamente specificato, decorrono dal 01/01/2016; l'erogazione dell'ultima quota del PdP sarà nel mese di luglio 2019.

Con tale intesa si intendono definite ed esaudite le richieste presentate con la piattaforma dell'aprile 2015. Per quanto non modificato viene confermata la precedente contrattazione aziendale di secondo livello. L'Azienda avrà cura di mettere a disposizione dei lavoratori il presente contratto.

Emilceramica spa



Confindustria Modena

  


RRSSUU aziendali

OO.SS.  
FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

FESICA CONFSAL



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



  
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it  
