


### IPOTESI ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MARAZZI GROUP SRL

Addì, 2 dicembre 2015, in Sassuolo (MO), presso la sede di Confindustria Ceramica, si sono incontrati, assistiti dai sigg.ri N. Pessolano, R. Carnevali e C. Pignatti per la Filctem-Cgil, R. Roselli e M. Occhi per la Femca-Cisl, F. Bonvicini per la Uiltec-Uil, la RSU delle Sedi interessate, nello specifico i sigg.ri:

Nominativo	Firma
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]
[redacted]	[Signature]

e, per la Direzione Aziendale, il Dr. Luca Gatti e il Dr. Luca Scipioni, assistita dal Dr. Pietro Conte per Confindustria Ceramica, i quali sottoscrivono l'allegato accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale per il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.

L'Azienda 



Confindustria Ceramica 

**IPOTESI ACCORDO**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MARAZZIGROUP SRL**

**Premessa**

Al rinnovo del presente contratto integrativo fa da sfondo uno scenario economico che nel complesso risulta più favorevole seppur ancora caratterizzato da lenta crescita e da una ripresa modesta.

E' noto come l'Italia sia entrata dal 2008 in una fase di recessione economica che non ha riscontri comparabili nella storia contemporanea, se si escludono forse i periodi di crisi conseguenti alla due guerre mondiali del Novecento.

La crisi ha accentuato nel nostro Paese l'arretramento del reddito e del benessere.

L'acquisizione del Gruppo Marazzi da parte di Mohawk Industries Inc USA avvenuta nell'Aprile del 2013, ha rappresentato un punto di svolta rilevante nella vita aziendale.

Tale acquisizione ha portato al rafforzamento patrimoniale, finanziario, produttivo e commerciale di Marazzi Group, e contribuirà a consolidarne la leadership di mercato.

Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale Marazzi Group si colloca in un momento molto critico e delicato del sistema di relazioni industriali italiano, il quale sta attraversando una stagione di profonda crisi e incertezze.

E' necessario tendere ad un modello di relazioni che veda prioritariamente nel confronto negoziale la modalità per costruire soluzioni condivise nell'interesse comune, focalizzandosi sui risultati che lo strumento negoziale produce.

Nell'ambito di tale rinnovata visione, l'essenza della contrattazione e il metodo delle relazioni industriali si orientano verso la costante ricerca del miglior punto di equilibrio tra le istanze di produttività e competitività espresse dall'Azienda e il diritto dei lavoratori a trovare nel lavoro le chiavi di accesso ad una esistenza libera e dignitosa; la contrattazione può diventare elemento non solo di redistribuzione del valore prodotto, ma anche di creazione di nuovo valore.

**1. Relazioni Industriali**

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ad ampliare i momenti di confronto, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e di coinvolgimento dei lavoratori, del miglioramento delle loro condizioni e del mantenimento della competitività dell'Azienda.

Su richiesta delle RSU e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto integrativo, nell'ambito di appositi incontri da effettuarsi due volte all'anno di norma a cadenza semestrale, la Direzione esporrà gli elementi caratterizzanti il budget aziendale annuale, in termini produttivi e commerciali, mettendo in particolare risalto gli obiettivi e le criticità realizzative che comportano ricadute a livello di investimenti, di nuove necessità organizzative, di organici, di eventuali cambiamenti nel processo produttivo e logistico, evidenziando i temi su cui risulta necessario un maggiore impegno ed un maggior coinvolgimento delle Parti, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Direzione si farà inoltre carico di fornire ogni anno alle R.S.U. e alle OO.SS., entro il primo semestre, una copia del bilancio di esercizio e di organizzare un incontro specifico per illustrare le relative risultanze.

Marazzi Group conferma inoltre la propria volontà di mantenere l'alto livello di attenzione e di sensibilità nei confronti del territorio nel quale opera da ottant'anni promuovendo azioni di sostenibilità ambientale e sociale e cercando di privilegiare, ove possibile, le imprese locali per l'attribuzione di attività in appalto e/o conto lavorazione.

**2. Organizzazione del lavoro**

Nell'ambito degli incontri utili alla presentazione del budget e dei relativi obiettivi di produzione e di vendita, la Direzione Aziendale e la RSU 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 individuale, predisponendo, a tal proposito, la pianificazione del godimento di ferie, rol e/o conto ore.

Inoltre, per valorizzare gli ultimi investimenti e per attrarne di nuovi, nel rispetto della salvaguardia dei diritti individuali al godimento delle ferie, le Parti convengono sulla procedura per la pianificazione delle ferie, rol e/o conto ore sotto riportata, consapevoli dei vantaggi scaturenti dal garantire la flessibilità produttiva soprattutto nei mesi di alta stagionalità.

In particolare, la suddetta pianificazione dovrà essere verificata ed approvata dai Responsabili al fine di garantire il normale svolgimento di tutte le attività lavorative tenendo conto delle conseguenze di un minor impiego della forza lavoro in termini di carichi di lavoro. La stessa potrà, inoltre, essere corretta o ripianificata con i propri Responsabili, nel corso dell'anno, per esigenze personali opportunamente motivate e dovrà rispondere anche ad esigenze e/o bisogni individuali delle singole persone a partire dal goderle anche in periodi diversi da quello estivo.

### 3. Orari di lavoro

Con particolare riferimento al tema degli orari di lavoro, le Parti concordano di allegare al presente accordo tutti i regimi d'orario (allegato A) vigenti in Marazzi Group con le relative indennità e maggiorazioni retributive. Inoltre, in ossequio al principio condiviso per cui i tempi di attuazione di qualunque accordo dovranno essere congrui al fine di non pregiudicarne l'efficacia e coerentemente con la volontà di continuare a praticare relazioni industriali veloci che siano in grado di cogliere nella comune capacità di rispondere in tempi certi e rapidi alla sempre maggiore esigenza di flessibilità organizzativa un fattore altamente competitivo, si concorda che Marazzi Group potrà applicare i suddetti regimi d'orario nel rispetto della procedura di seguito definita:

in caso di necessità tecniche, organizzative e produttive che comportino il passaggio ad uno degli schemi di turnazione/orario già concordati all'interno di Marazzi Group, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un confronto con la RSU, per illustrare le motivazioni che ne impongono l'adozione, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo e di organico dei reparti/uffici interessati.

Quando sia necessaria una tale variazione si ricercheranno le soluzioni più adatte per giungere rapidamente al risultato richiesto dall'azienda con il minore impatto, privilegiando (ovè siano possibili e nell'ordine sotto esposto) le soluzioni seguenti:

- ✓ accettazione volontaria da parte di alcuni lavoratori;
- ✓ mobilità interna allo stabilimento;
- ✓ mobilità fra stabilimenti della stessa zona;
- ✓ utilizzo di contratti a termine;
- ✓ Attivazione di contratti di somministrazione.

La suddetta procedura, che potrà concludersi con la condivisione di un verbale attuativo, dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 21 giorni di calendario dalla data di comunicazione scritta dell'Azienda.

Nell'ipotesi di passaggio ad uno dei suddetti schemi di turnazione/orario l'Azienda riconoscerà ai lavoratori interessati un'indennità di "cambio orario" di € 75,00 (settantacinque/00) lordi non avente incidenza sugli istituti legali e contrattuali che sarà erogata con carattere *una tantum* con il primo cedolino paga successivo alla suddetta modifica.

Nel corso della vigenza del presente contratto integrativo le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale aggiornamento delle indennità previste in relazione agli orari vigenti.

### 4. Formazione

Le Parti, con il rinnovo del presente contratto aziendale, riconfermano il ruolo strategico e primario della formazione sia per la crescita professionale dei lavoratori, che per lo sviluppo culturale ed organizzativo aziendale.

Oltre a ribadire la validità degli impegni condivisi nei precedenti contratti, le stesse stabiliscono quanto segue:

il Centro di Formazione "Pietro e Maria Marazzi", a distanza di quattro anni dalla sua fondazione, rappresenta, oggi più che mai, uno strumento altamente strategico che necessita di un costante sforzo ideativo e di valorizzazione da parte della Direzione aziendale, la quale si impegna a promuovere un ruolo più attivo del Comitato di Monitoraggio Sindacale.

Il budget annuale degli interventi formativi sarà oggetto di informazione a preventivo e a consuntivo.

Direzione Aziendale e Comitato di Monitoraggio Sindacale si incontreranno periodicamente, di norma trimestralmente, per valutare le esigenze formative e le modalità di coinvolgimento dei lavoratori interessati dalla formazione professionale.

I corsi saranno svolti di norma durante l'orario di lavoro.

L'Azienda aggiornerà, entro il 2016, il Portfolio di ogni lavoratore contenuto nelle cartelle individuali e ad organizzare un percorso formativo per la RSU sulle relazioni industriali così come previsto dagli accordi

aziendali, sul bilancio aziendale e sulla lettura del cedolino paga aziendale.

### **5. Inquadramento professionale**

Le parti si impegnano nel corso del 2016 a dare completa attuazione del progetto "Polivalenza" sottoscritto il 26 maggio 2011 per la realizzazione del passaggio dei lavoratori da "osservatori" a "gestori" del processo produttivo.

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.

### **6. Diritti**

#### **TFR**

Fermo restando quanto previsto in via generale dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva di livello nazionale e aziendale in vigore, si concorda, quale trattamento di miglior favore, che il TFR maturato possa essere anticipato in misura non superiore al 70 (settanta) per cento a tutti i lavoratori con anzianità aziendale minima di 5 anni anche nelle seguenti ipotesi:

- Spese sostenute in occasione del matrimonio del lavoratore o del figlio;
- Spese funerarie per decesso parenti entro secondo grado;
- Spese per ristrutturazione di immobile di proprietà del lavoratore;
- Spese sanitarie sostenute per un parente di primo grado;
- Spese per acquisto o riparazione auto/moto del lavoratore;
- Spese per acquisto arredamenti.

Le richieste di anticipazione del TFR di cui alle suddette ipotesi dovranno essere debitamente documentate attraverso la produzione, in prima istanza, del preventivo delle spese da sostenere e, successivamente, con la presentazione all'azienda della fattura comprovante le spese sostenute.

#### **PART TIME**

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente per condividere le informazioni relative al numero dei part-time in essere e per valutare l'opportunità di promuoverne un maggior utilizzo.

#### **COMPORIO PER MALATTIA E TRATTAMENTO ECONOMICO**

A fronte di malattie oncologiche, malattie cardiovascolari gravi e malattie neurologiche evolutive, a parziale modifica di quanto previsto dal CCNL vigente e dal contratto integrativo 31 dicembre 2004, al lavoratore sarà garantito un trattamento complessivo pari all'intera retribuzione per ulteriori 6 mesi dalla scadenza del periodo di comporito.

Per poter fruire di tale trattamento il lavoratore dovrà presentare al medico competente idonea certificazione medica attestante il proprio stato di salute. Il medico informerà successivamente l'ufficio risorse umane nel rispetto della legge inerente il diritto di privacy nel caso in cui il dipendente sia in diritto ad aver garantito il trattamento economico integrativo.

#### **PERMESSO PER NASCITA DEL FIGLIO**

In occasione della nascita del figlio al padre lavoratore sarà riconosciuto, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigenti, una giornata di permesso retribuito da fruire entro 5 giorni dalla data del parto.

#### **CONTRIBUTO RETTA ASILO NIDO**

A parziale modifica di quanto convenuto nel contratto integrativo 21 novembre 2008, il contributo aziendale per il pagamento della retta dell'asilo nido viene portato a € 65,00 (sessantacinque/00) lordi mensili a decorrere dall'1° gennaio 2016. Per quanto riguarda il regime degli aventi diritto si rinvia alla disciplina di cui al citato contratto integrativo.

#### **SERVIZIO MENSA IN REGIME DI CONVENZIONE**

Il contributo aziendale per il servizio mensa erogato in regime di convenzione diffusa viene incrementato nei seguenti termini:

dal 01/01/2016 € 5,55;

dal 01/01/2017 € 5,75;

dal 01/01/2018 € 6,00.

Le parti si incontreranno entro dicembre 2016 per valutare la situazione qualora fosse deliberata la creazione della mensa aziendale.

### **INTRANET AZIENDALE**

Entro la vigenza del presente contratto l'Azienda si impegna a consentire l'accesso alla intranet aziendale a tutti i lavoratori in forza.

### **7. Ambiente e Sicurezza**

#### **ERGONOMIA E COMFORT NEGLI AMBIENTI DI LAVORO - MICROCLIMA**

Per quanto tecnicamente realizzabile, sarà perseguito un miglioramento delle condizioni microclimatiche dei reparti produttivi, logistici, commerciali ed amministrativi, tenendo conto delle criticità delle stagioni estive ed invernali, dando priorità alle situazioni attualmente più svantaggiate.

Tali migliorie saranno ricercate privilegiando soluzioni tecnico impiantistiche strutturali e, laddove ciò non fosse tecnicamente attuabile, ricorrendo ad ausili temporanei in grado di ridurre al minimo il disagio lavorativo.

Ai lavoratori che ne faranno richiesta sarà garantita, previa comunicazione delle procedure di distribuzione, nella stagione estiva, la distribuzione di integratori di sali minerali oppure quant'altro fosse necessario e/o indicato nei periodi di caldo intenso, previo parere favorevole del Medico Competente e/o del medico curante.

In caso di ampliamenti o modifiche strutturali si terrà conto preventivamente del microclima.

#### **GESTIONE EMERGENZE**

L'Azienda si impegna in un progetto, condiviso con i RLSSA, di ulteriore potenziamento delle squadre di emergenza, integrando il presidio in particolare negli orari notturni e nei fine settimana.

L'azienda provvederà a dotare di defibrillatore e relative squadre per il loro utilizzo, ogni unità produttiva.

Tutte le unità produttive, le aree logistiche e l'area uffici, verranno dotate di apposite bacheche contenenti i nominativi delle squadre di emergenza.

L'azienda attezzerà appositi locali ad uso infermeria nei soli siti che siano individuati dal corrispondente numero civico.

#### **MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI.**

Secondo le peculiarità di ogni stabilimento/reparto produttivo e logistico, si interverrà dal punto di vista tecnico/organizzativo su specifiche situazioni problematiche al fine di ridurre gli indici di sollevamento e/o migliorare l'ergonomia delle postazioni di lavoro sotto il profilo dei rischi per l'apparato muscolo-scheletrico, anche attraverso l'acquisto di attrezzature specifiche.

#### **SEGNALAZIONE, ANALISI ED AZIONI PREVENTIVE IN MATERIA DI EVENTI PERICOLOSI.**

Verranno potenziati gli strumenti e avviate procedure finalizzate ad un'analisi più approfondita degli eventi pericolosi quali: medicazioni senza perdita di giornate lavorative, mancati infortuni ("near miss"), azioni non sicure di cui l'azienda verrà a conoscenza.

Le iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento di responsabili e operatori di reparto saranno basate sulle tecniche del sistema WCM (World Class Manufacturing) di cui sarà data informazione preventiva ai R.L.S.S.A..

Sono previsti il coinvolgimento e la consultazione dei R.L.S.S.A. al ricorrere delle seguenti ipotesi:

- al verificarsi degli eventi infortunistici;
- nell'analisi degli stessi e di ogni evento pericoloso in genere;
- nell'individuazione delle misure correttive e preventive.

Il R.L.S.S.A. verrà coinvolto nelle misure preventive e correttive successive all' infortunio stesso.

#### **ISPEZIONI INTERNE MIRATE SU TEMI SPECIFICI E SORVEGLIANZA SUI LAVORI IN APPALTO.**

Verrà posto in essere un concreto potenziamento dei controlli sui cantieri da parte di personale Marazzi e delle figure esterne previste dalle leggi in materia di Cantieri Temporanei e Mobili (CSE).

Le aziende appaltatrici saranno valutate anche sulla base degli standard di sicurezza garantiti nell'esecuzione dei lavori affidati su aspetti specifici della sicurezza quali, ad esempio:

presidi antincendio, uscite di emergenza, dispositivi di sicurezza sulle macchine, luoghi di passaggio, ecc..

L'azienda provvederà ad intensificare le verifiche ispettive interne mirate all'accertamento della corretta conduzione delle attività lavorative per una maggior tutela di tutte le maestranze.

Su tutti gli aspetti sopracitati, l'azienda darà informazione ai R.L.S.S.A. con cadenza trimestrale.

**VIABILITÀ.**

L'Azienda provvederà, attraverso il coinvolgimento dei RLSA, ad un generale miglioramento della viabilità esterna delle aree di propria pertinenza, secondo i seguenti criteri che privilegeranno il più possibile:  
 la separazione tra mezzi pesanti ed autovetture;  
 la visibilità negli incroci;  
 l'efficacia della segnaletica con particolare riguardo ai percorsi pedonali ed a divieti in genere;  
 la gestione generale degli spazi aperti.

**D.P.I.**

In alternativa alle calzature antinfortunistiche ad oggi in dotazione, l'Azienda si impegna a fornire a richiesta di ciascun lavoratore un buono spesa pari ad Euro 40,00 per ogni paio di scarpe necessario, da sostituirsi quando l'usura del paio in uso non garantirà più i requisiti di protezione. Con tale cifra si garantisce la possibilità di acquisto di un D.P.I. di buona qualità ed ovviamente conforme ai rischi specifici del reparto/mansione di appartenenza del lavoratore stesso.

Ai lavoratori che presenteranno apposita prescrizione di un Ortopedico sarà garantita la fornitura dei plantari.

**VESTIARIO**

Nell'ottica di perseguire una sempre maggior adeguatezza del vestiario sulla base delle specificità delle diverse mansioni lavorative, si rinvia a quanto definito nell'allegato B.

**BUDGET DELLA SICUREZZA**

Il budget sulla sicurezza sarà oggetto di informazione con cadenza annuale e saranno esaminate eventuali proposte da parte della RSU.

Ad inizio anno, l'azienda presenterà ai R.L.S.S.A. il piano annuale di bonifica e rimozione dell'amianto dai luoghi di lavoro.

**ASSICURAZIONE VEICOLO/DIPENDENTE REPERIBILI**

Per i reperibili sarà disponibile una polizza per eventuali incidenti durante il tragitto casa - lavoro - casa in relazione ai quali sarà obbligatorio fornire all'azienda copia del verbale dell'organo di Pubblica Autorità intervenuto. L'azienda inoltrerà alla compagnia assicurativa apposita dichiarazione per certificare la chiamata in reperibilità.

L'azienda porterà a conoscenza la RSU ed i lavoratori dei termini assicurativi previsti dalla polizza.

**8. Armonizzazione voci retributive**

A parziale integrazione e completamento del processo di armonizzazione di cui agli accordi 15 settembre 2010 e 3 maggio 2013, le Parti concordano di estendere ai sotto indicati gruppi di lavoratori, quale condizione di miglior favore rispetto alla disciplina contenuta all'art. 35, c. 1, CCNL vigente, il trattamento pari a 8/173 (ottocentotrentatreesimi) della retribuzione di fatto, riconosciuto in sostituzione della ex festività del 4 novembre:

- Lavoratori a ciclo continuo "ex Ragno";
- Lavoratori a ciclo continuo e semicontinuo "ex Mix", unità produttiva di Ubersetto (MO);
- Lavoratori a ciclo continuo e semicontinuo "ex Star", unità produttiva di Finale Emilia (MO).

Si concorda inoltre di applicare l'indennità viaggio casa-lavoro "Marazzi" a favore dei lavoratori "ex Ragno", "ex Mix" ed "ex Star" che presteranno almeno cinque giornate di effettivo lavoro nell'arco del mese. A parziale modifica dei presupposti di concessione vigenti, si stabilisce che il diritto all'erogazione della suddetta "Indennità viaggio casa-lavoro" sarà esigibile solo con specifico riferimento al domicilio del lavoratore e non alla residenza anagrafica. In relazione agli obblighi di comunicazione posti in capo al lavoratore dall'art. 19 del vigente ccnl, si concorda che nell'ipotesi di mutamento del domicilio dichiarato all'Azienda al momento dell'assunzione, il diritto a percepire l'eventuale adeguamento della suddetta indennità decorrerà solo dal periodo di paga in corso al momento in cui il lavoratore comunicherà la variazione.

Nell'ipotesi di mobilità interaziendale saranno effettuati gli opportuni aggiornamenti.

Sarà infine oggetto di monitoraggio annuale l'eventuale adeguamento dell'indennità viaggio casa-lavoro alle tariffe in vigore per il trasporto pubblico.

**9. Appalti**

In materia di decentramento produttivo, il caso più importante è quello che interessa le attività di movimentazione dei materiali e in generale di magazzino, per le quali da qualche tempo Marazzi ha avviato una collaborazione con alcune cooperative, con le quali opera attualmente nel quadro di un sistema misto. Alla luce di quanto sopra esposto, l'Azienda conferma l'impegno a pretendere dalle ditte che svolgono lavori in appalto o, comunque per conto di Marazzi, il rigoroso rispetto di tutte le normative vigenti ed in particolare di quelle che si riferiscono alla sicurezza (D.lgs 81/2008) ed alla certificazione del pagamento della retribuzione per i lavoratori destinati alle attività per conto di Marazzi (verifica del DURC). La Direzione conferma altresì 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 eventuali ripercussioni occupazionali. L'Azienda si impegna inoltre 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.

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.

**10. Mercato del lavoro****STAFFETTA GENERAZIONALE**

L'Azienda, mediante l'attivazione della staffetta generazionale, offre, su base volontaria, a quei lavoratori che nell'arco del triennio di vigenza contrattuale maturino i requisiti previsti dalle norme in vigore per accedere alla pensione, l'opportunità di passare ad orario part-time fino alla cessazione del rapporto di lavoro, garantendo al contempo di sostenere il costo dei contributi previdenziali volontari per la parte di contribuzione venuta a mancare per effetto della trasformazione del rapporto a part-time.

L'efficacia del suddetto percorso, che avrà natura sperimentale fino al 31 dicembre 2018, è subordinata alla previa definizione tra le parti, entro la fine del 2016, della disciplina di dettaglio che ne regolamerà le modalità di partecipazione e attuazione.

**11. Reperibilità**

L'indennità di chiamata viene incrementata nei seguenti termini:

€ 30,00 (trenta/00) lordi a decorrere dal 01/01/2016;

€ 35,00 (trentacinque/00) lordi a decorrere dal 01/01/2017.

**12. 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, così come previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, dai successivi Accordi Interconfederali in vigore e dall'art. 6 del CCNL 18 marzo 2014.

Il premio di risultato variabile è strettamente collegato ad obiettivi concordati (vedi successive tabelle A e B) 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.

Con esclusivo riguardo all'anno 2015, quanto stabilito per il premio di risultato dell'anno 2014 (contratto integrativo aziendale 26/02/2013) trova integrale applicazione per i lavoratori Marazzi fino al terzo trimestre

del 2015 compreso, fatta eccezione per i somministrati aventi diritto per i quali sarà riconosciuta la parte di premio relativa al IV trim. 2015 e EBITDA 2015. La quota residua afferente al quarto trimestre del 2015, comprensiva della parte di premio legato al raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA (di norma erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento dopo la chiusura del bilancio di esercizio), non sarà erogata ai lavoratori Marazzi poiché integralmente sostituita dalle nuove scale e dai nuovi valori economici di cui al presente accordo di rinnovo. La parte economica (PDR) del precedente contratto integrativo nonché il diritto alla relativa erogazione è pertanto da considerarsi cessata ad ogni effetto dal 30/09/2015.

## Parametri Utilizzati

Con riferimento agli anni 2016, 2017 e 2018, le parti concordano di legare il Premio di Risultato ai seguenti parametri.

### 1. Parametri produttivi:

#### 1a) Resa 1° scelta Country Italia

Media delle rese di 1° scelta valutata come media pesata sulla produzione versata.

Formula (es. media ad agosto):

$$\frac{\text{gennaio (versato 1\textsuperscript{\wedge})} + \text{febbraio (versato 1\textsuperscript{\wedge})} + \dots + \text{agosto (versato 1\textsuperscript{\wedge})}}{\text{gennaio (versato)} + \text{febbraio (versato)} + \dots + \text{agosto (versato)}}$$

#### 1b) Scarti Country Italia

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):

$$\frac{\text{gennaio (cotto - versato)} + \text{febbraio (cotto - versato)} + \dots + \text{agosto (cotto - versato)}}{\text{gennaio (cotto)} + \text{febbraio (cotto)} + \dots + \text{agosto (cotto)}}$$

### 2. Parametro di magazzino:

#### Produttività di magazzino Country Italia

Il parametro logistico, throughput THR, è il rapporto tra i metri quadri di materiale movimentato ed il totale ore di lavoro effettivo di tutto il personale di magazzino (dipendenti e cooperativa, inclusi gli impiegati).

Sono considerati tutti i flussi in entrata ed uscita dai 6 magazzini di prodotto finito italiani.

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

Le fonti dei dati sono il WMS per i volumi, i RAP per le ore dei dipendenti dei magazzini ed il consuntivo ore segnate dai magazzini per le cooperative. In particolare:

- i flussi in ingresso sono generati da produzione, trasferimento di produzione di altro impianto, fornitori, trasferimento ordini preparati in altro impianto, resi da clienti;



- i flussi in uscita sono generati da vendite a clienti, trasferimenti a fornitori/Terzo Fuoco per lavorazioni, trasferimenti di produzione ad altri magazzini, trasferimenti di ordini pronti ad altri magazzini, resi a fornitori.

Ore di presenza: le ore di presenza sono la somma di tutte le ore ordinarie e straordinarie di operai e impiegati registrate dai RAP dell'ufficio personale e di tutte le ore di presenza del personale di cooperativa per i magazzini sopra citati.

Esempio:

1.000 mq di prodotto finito sono trasferiti da Finale Emilia a Regina Pacis e le ore di effettivo lavoro di dipendenti e personale di cooperativa per la movimentazione da un sito all'altro sono pari a 4. L'indice sarà  $2.000/4=500$ .

**3. Redditività aziendale:**

**EBITDA Marazzi Europa**

EBITDA, letteralmente earnings before interests and tax, depreciation and amortization, è la misura della gestione caratteristica dell'azienda prima delle politiche di ammortamento e al lordo del costo del debito (rappresenta la misura più comunemente accettata per valutare la qualità della gestione di un'azienda ed è data dall'utile prima degli interessi passivi, imposte e ammortamenti su beni materiali e immateriali). Viene preso in considerazione l'EBITDA della divisione "piastrelle" escluse le vendite intercompany + atomizzato.

**Parametri anni 2016, 2017 e 2018**

TABELLA A

EBITDA											
2016				2017				2018			
	>=				>=				>=		
		19,00	290		21,00	320		23,00	450		
17,01	-	18,99	250	19,50	-	20,99	280	22,00	-	22,99	380
15,50		17,00	230	17,70		19,49	260	19,50		21,99	320
14,61	-	15,49	140	17,01	-	17,69	150	18,01	-	19,49	170
13,60	-	14,60	90	15,60	-	17,00	120	17,60	-	18,00	140
	<=	13,59	0		<=	15,59	0		<=	17,59	0
RESE											
2016				2017				2018			
	>=				>=				>=		
		97,51	260		97,71	280		97,91	350		
96,51	-	97,50	230	97,21	-	97,70	250	97,41	-	97,90	300
96,26	-	96,50	160	96,71	-	97,20	175	96,91	-	97,40	225
96,01	-	96,25	100	96,21	-	96,70	120	96,41	-	96,90	160
	<=	96,00	0		<=	96,20	0		<=	96,40	0
SCARTI											
2016				2017				2018			
	<=				<=				<=		
		1,49	165		1,39	175		1,29	240		
1,59	-	1,50	130	1,49	-	1,40	140	1,39	-	1,30	170
1,99	-	1,60	80	1,89	-	1,50	100	1,79	-	1,40	120
2,49	-	2,00	50	2,39	-	1,90	60	2,29	-	1,80	80
	>=	2,50	0		>=	2,40	0		>=	2,30	0
PRODUTTIVITA' MAGAZZINO (THR)											
2016				2017				2018			
	>=				>=				>=		
		310,01	110		320,01	125		330,01	160		
290,01	-	310,00	90	300,01	-	320,00	95	310,01	-	330,00	130
260,01	-	290,00	70	270,01	-	300,00	75	280,01	-	310,00	100
240,01	-	260,00	50	250,01	-	270,00	55	260,01	-	280,00	80
	<=	240,00	0		<=	250,00	0		<=	260,00	0

<b>TOTALE*</b>			<b>825</b>				<b>900</b>				<b>1200</b>
----------------	--	--	------------	--	--	--	------------	--	--	--	-------------

\*valore di riferimento per il calcolo dei flexible benefits.

Handwritten notes and signatures are present throughout the document, including a large signature at the bottom left and several initials and names on the right side.

**TABELLA B****Premio riduzione eventi di infortunio**

Le Parti si impegnano con tutti gli strumenti disponibili (WCM, formazione, investimenti) affinché gli eventi infortunistici tendano allo zero.

DESCRIZIONE	PREMIO INFORTUNI
fino a -10% rispetto l'anno precedente	50
da -10,01% a -15% rispetto l'anno precedente	65
da -15,01% a -20% rispetto l'anno precedente	85
oltre -20,01%	100

**Determinazione del premio complessivo da distribuire****Valori economici (TABELLA A + TABELLA B)**

- Montante premio di risultato variabile 2016: € 925 (novecentoventicinque/00) lordi/anno.
- Montante premio di risultato variabile 2017: € 1000 (mille/00) lordi/anno.
- Montante premio di risultato variabile 2018: € 1300 (milletrecento/00) lordi/anno.

Resta inteso che il valore economico stabilito per ciascun anno, assorbe, senza pertanto sommarsi, quello stabilito per l'anno precedente.

**Procedura opzione PDR/Programma Welfare Aziendale**

Ai soli lavoratori Marazzi in forza rientranti nella sfera di applicazione del presente accordo è attribuita la facoltà di destinare, previa comunicazione di tale scelta alla direzione aziendale entro il 31 marzo di ogni anno, il 50% o il 25% del montante economico previsto per ciascun anno nell'ambito della vigenza contrattuale di cui alla sola tabella A (al netto pertanto del montante economico pari a € 100 (cento/00) collegato al parametro "riduzione eventi di infortunio" di cui alla tabella B) al programma di Welfare Aziendale come meglio descritto al successivo capitolo 13.

Coloro i quali opteranno per la suddetta scelta potranno concorrere al raggiungimento del PDR solo per la quota residua del 50% o del 75% del relativo montante economico previsto nell'anno di riferimento.

**Modalità di erogazione PDR**

Il Premio di Risultato (P.d.R.) verrà erogato con cadenza annuale con la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di misurazione dei parametri di cui alle tabelle A e B, a tutti i lavoratori in forza e a tutti i lavoratori utilizzati in regime di somministrazione a tempo determinato al momento del pagamento.

Il premio sarà riproporzionato in dodicesimi sulla base del servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento, considerando come intera la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

I lavoratori per i quali sia già stato definito un premio variabile individuale commisurato ad obiettivi di valore pari o superiore al montante definito nel presente accordo comunicheranno all'azienda la loro scelta alternativa tra quest'ultimo e il PDR (Welfare / premio variabile).

**Non incidenza del PDR su altri istituti contrattuali o legali**

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 o legali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto.

**Sistema informativo - Verifiche periodiche – Clausola di salvaguardia**

L'andamento dei parametri sarà esposto mensilmente nelle bacheche aziendali e consegnato alla RSU. Le parti si incontreranno a scadenze periodiche, di norma bimestrali, per procedere ad una verifica congiunta del premio di risultato.

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.

### 13. Welfare Aziendale

Le Parti riconoscono nel Welfare Aziendale un'opportunità per cogliere reciproci vantaggi basati sulla logica "win - win" che possa accrescere la fiducia reciproca, la motivazione ed il senso di appartenenza.

- 1) Il programma di Welfare Aziendale **Marazzi Card** permette ai dipendenti di poter usufruire di particolari condizioni presso gli esercizi convenzionati elencati in tabella.

Marazzi Card
Assicurazione
Autolavaggio
Autovetture
Banca
Farmacia
Gommista
Idraulico
Libreria
Ottico
Palestre e Piscine
Profumeria
Ristorazione
Salute
Servizi alla Famiglia
Supermercato
Trasporti
Utensileria e Ferramenta
Viaggi

- 2) Il programma di Welfare Aziendale **Flexible Benefits** prevede un budget individuale per tutti i dipendenti Marazzi per un importo massimo pari al 50% del montante economico (escluso premio infortuni) previsto per ciascun anno nell'ambito della vigenza contrattuale da destinare a scelta a:

- Previdenza complementare (FONCER)
- FASIE
- WELLNESS
- Educazione / Istruzione
- Buoni spesa e carburante

La scelta dei Flexible Benefits dovrà essere comunicata per iscritto all'ufficio del personale entro il 31 marzo dell'anno di competenza.

Sarà istituita un'apposita Commissione per valutare eventuali adeguamenti del programma di welfare qui concordato in relazione a futuri interventi normativi sul tema. La Commissione si riunirà semestralmente ed acquisirà tramite questionari, anche on line sulla intranet aziendale, le informazioni per il miglioramento del Welfare.

### 14. Ricorrenza 80° Marazzi

In occasione dell'importante ricorrenza dell'80° dalla fondazione di Marazzi Group (1935-2015), l'Azienda dichiara che, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione rientranti nella sfera di applicazione del presente accordo, sarà riconosciuto, con carattere *una tantum*, entro il 24 dicembre 2015, un buono spesa del valore di € 250 (duecentocinquanta/00).

### 15. Decorrenza - Scadenza Contrattuale

Il presente contratto, che sarà applicato anche ai dipendenti Marazzi Engineering, decorre, tanto per la parte normativa quanto per quella economica, dal 01.01.2016 e scadrà il 31.12.2018.

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

L'azienda si farà carico di distribuire a tutti i lavoratori copia del presente accordo.

Sassuolo, 2 dicembre 2015

MARAZZI GROUP SRL

*[Handwritten signature in green ink]*

FILCTEM CGIL

*[Handwritten signature in blue ink]*

FEMCA CISL

UILTEC UIL

*[Handwritten signature in blue ink]*

CONFINDUSTRIA CERAMICA

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



ALLEGATO A

**GIORNALIERO**

1	GG	LUNEDI	08.00	-	12:00	14.00	-	18:00	8 h
2	GG	MARTEDI	08.00	-	12:00	14.00	-	18:00	8 h
3	GG	MERCOLEDI	08.00	-	12:00	14.00	-	18:00	8 h
4	GG	GIOVEDI	08.00	-	12:00	14.00	-	18:00	8 h
5	GG	VENERDI	08.00	-	12:00	14.00	-	18:00	8 h
6	r	riposo	-	-	-	-	-	-	-
7	r	riposo	-	-	-	-	-	-	-

STR. 26% DIURNO lunedì - sabato (1^ e 2^ ora)  
 STR. 30% DIURNO lunedì - sabato (dalla 3^ ora in poi)  
 STR. 52% DIURNO domenica/festivo  
 STR. 57% NOTTURNO lunedì - domenica/festivo

**DOPPIO TURNO**

1	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:30			7,5 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:30			7,5 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:30			7,5 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:30			7,5 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:30			7,5 h
6	r	riposo	-	-	-			
7	r	riposo	-	-	-			
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.30		20.00			7,5 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.30		20.00			7,5 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.30		20.00			7,5 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.30		20.00			7,5 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.30		20.00			7,5 h
13	r	riposo	-	-	-			
14	r	riposo	-	-	-			

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00  
 \* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG.4% DIURNA lunedì - venerdì  
 MAGG.22% NOTTURNA lunedì - venerdì

STR. 26% DIURNO lunedì - sabato (1^ e 2^ ora)  
 STR. 30% DIURNO lunedì - sabato (dalla 3^ ora in poi)  
 STR. 52% DIURNO domenica/festivo  
 STR. 57% NOTTURNO lunedì - domenica/festivo

**NESSUNA  
 INDENNITA'**

## CICLO CONTINUO

1	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h
2	PP	1 TURNO POME	12.00	-	20:00	8 h
3	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
4	r	riposo	-	-	-	
5	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00

\* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG.4%	DIURNA	lunedì - sabato	<i>incidenze</i>
MAGG.20%	DIURNA	domenica	NESSUNA
MAGG. 52%	DIURNA	festivo	NESSUNA
MAGG. 53%	NOTTURNA	lunedì - domenica/festivo	NESSUNA
			tfr
STR. 26%	DIURNO	lunedì - sabato (1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ora)	
STR. 30%	DIURNO	lunedì - sabato (dalla 3 <sup>a</sup> ora in poi)	
STR. 52%	DIURNO	domenica/festivo	
STR. 57%	NOTTURNO	lunedì - domenica/festivo	

STR. nei turni di

RIPOSO:

SE lavorate > 6 ore ==> TUTTO STR. 57%

SE lavorate < 6 ore ==> retribuirlo con le % di competenza (es. 4 ore in tutto ==> 2 S26%+2 S30%)

**INDENNITA' PASTO NOTTURNO** € 1,55

x ogni turno notturno (di almeno 6 ore)

*incidenze*  
NESSUNA

**INDENNITA' DISAGIO TURNI** € 8,50

x ogni turno notturno+domenicale+festivo+straordinario (di almeno 6 ore)

NESSUNA

## SEMICONTINUO

1	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h
3	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	20.00	8 h
4	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	20.00	8 h
5	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
6	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
7	-----	domenica				
8	r	riposo	-	-	-	
9	r	riposo	-	-	-	
10	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h
11	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	20.00	8 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	20.00	8 h
14	-----	domenica				
15	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
17	r	riposo	-	-	-	
18	r	riposo	-	-	-	
19	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h

20	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	12:00	8 h
21	-----	domenica				
22	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	20.00	8 h
23	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	20.00	8 h
24	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
25	NN	1 TURNO NOTTE	20.00	-	04.00	8 h
26	r	riposo	-	-	-	
27	r	riposo	-	-	-	
28	-----	domenica				

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00  
 \* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

			<u>incidenze</u>
MAGG. 4%	DIURNA	lunedì - sabato	NESSUNA
MAGG. 42%	NOTTURNA	lunedì - sabato	NESSUNA
STR. 26%	DIURNO	lunedì - sabato (1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ora)	
STR. 30%	DIURNO	lunedì - sabato (dalla 3 <sup>a</sup> ora in poi)	
STR. 52%	DIURNO	domenica/festivo	
STR. 57%	NOTTURNO	lunedì - domenica/festivo	

**INDENNITA' DISAGIO NOTTURNO € 15,00** NESSUNA  
 x ogni turno notturno e festivo lavorato (di almeno 6 ore)

**4x2**

1	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	13:00	8 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	13:00	8 h
3	PP	1 TURNO POMERIGGIO	13:00	-	21:00	8 h
4	PP	1 TURNO POMERIGGIO	13:00	-	21:00	8 h
5	r	riposo	-	-	-	
6	r	riposo	-	-	-	
7	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	13:00	8 h
8	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	13:00	8 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	13:00	-	21:00	8 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	13:00	-	21:00	8 h
11	r	riposo	-	-	-	
12	r	riposo	-	-	-	
13	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	13:00	8h
14	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	13:00	8h
15	PP	1 TURNO POMERIGGIO	13:00	-	21:00	8h
16	PP	1 TURNO POMERIGGIO	13:00	-	21:00	8h
17	r	riposo	-	-	-	
18	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00  
 \* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4%	DIURNA	lunedì - sabato	<u>incidenze</u>
MAGG. 20%	DIURNA	domenica	NESSUNA
MAGG. 52%	DIURNA	festivo	NESSUNA

MAGG. 42%	NOTTURNA	lunedì - domenica	NESSUNA
STR. 26%	DIURNO	lunedì - sabato (1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ora)	
STR. 30%	DIURNO	lunedì - sabato (dalla 3 <sup>a</sup> ora in poi)	
STR. 52%	DIURNO	domenica/festivo	
STR. 57%	NOTTURNO	lunedì - domenica/festivo	

**INDENNITA' €**  
**100,00**

NESSUNA

**ATORIV 6X1 scelta**

1	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	11:00	7 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
6	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
7	r	riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	18.00	7 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
14	r	riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	01.00	7 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
20	r	riposo	-	-	-	
21	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00  
\* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4%	DIURNA	lunedì - sabato	<i>incidenze</i>
MAGG. 38%	NOTTURNA	lunedì - sabato	NESSUNA
STR. 26%	DIURNO	lunedì - sabato (1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ora)	
STR. 30%	DIURNO	lunedì - sabato (dalla 3 <sup>a</sup> ora in poi)	
STR. 52%	DIURNO	domenica/festivo	
STR. 57%	NOTTURNO	lunedì - domenica/festivo	

**INDENNITA' € 5,00 OGNI 6**  
x ogni 6 ore lavorate dopo le 18.00

\*\* 5,00 € : 6 h = X :  
0,5 h  
\*\* X = 0,42 € importo per le mezz'ore oltre le 6 ore

\*\* 5,00 € : 6 h = X : 1  
h  
\*\* X = 0,83 € importo per ogni ora oltre le 6 ore

NESSUNA



esempio turno notte

totale indennità € 5,00 ogni 6 = € 25,83

- lunedì dalle ore 18.00 alle ore 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- PIU' dalle ore 00.00 alle ore 01.00 = 1 h ==> € 0,83
- martedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- mercoledì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- giovedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- venerdì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00'

**MARLIT 6X1 scelta**

1	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:00	7 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
6	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:00	7 h
7	r	riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	19.00	7 h
14	r	riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
20	r	riposo	-	-	-	
21	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00  
 \* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4%	DIURNA	lunedì - sabato	<i>[Signature]</i>	<u>incidenze</u>
MAGG. 38%	NOTTURNA	lunedì - sabato		NESSUNA

STR. 26%	DIURNO	lunedì - sabato (1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ora)		
STR. 30%	DIURNO	lunedì - sabato (dalla 3 <sup>a</sup> ora in poi)		
STR. 52%	DIURNO	domenica/festivo		
STR. 57%	NOTTURNO	lunedì - domenica/festivo		

**INDENNITA' € 5,00 OGNI 6**  
 x ogni 6 ore lavorate dopo le 18.00

\*\* 5,00 € : 6 h = X :  
 0,5 h  
 \*\* X = 0,42 € importo per le mezz'ore oltre le 6 ore

\*\* 5,00 € : 6 h = X : 1  
 h  
 \*\* X = 0,83 € importo per ogni ora oltre le 6 ore

NESSUNA

esempio turno notte

totale indennità € 5,00 ogni 6 = € 25,00

- lunedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- martedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- mercoledì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- giovedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00
- venerdì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00

esempio turno

pomeriggio

sabato dalle 18.00 alle 19.00 = 1 h ==> € 0,83

**SEMILAVORATI 6X1 macinazione smalti Boscolo**

1	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	11:00	7 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	11:00	7 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	11:00	7 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	11:00	7 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	04.00	-	11:00	7 h
6	r	riposo	-	-	-	
7	r	riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.00	6 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.00	6 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.00	6 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.00	6 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.00	6 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	04.00	-	12.00	8 h
14	r	riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	17.00	-	00.00	7 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	17.00	-	00.00	7 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	17.00	-	00.00	7 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	17.00	-	00.00	7 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	17.00	-	00.00	7 h
20	r	riposo	-	-	-	
21	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00

\* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4%

DIURNA

lunedì - sabato

incidenze

NESSUNA

MAGG. 38%

NOTTURNA

lunedì - sabato

NESSUNA

STR. 26%

DIURNO

lunedì - sabato (1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> ora)

STR. 30%

DIURNO

lunedì - sabato (dalla 3<sup>a</sup> ora in poi)

STR. 52%

DIURNO

domenica/festivo

STR. 57%

NOTTURNO

lunedì - domenica/festivo

**INDENNITA' € 5,00 OGNI 6**

x ogni 6 ore lavorate dopo le 18.00

NESSUNA

\*\* 5,00 € : 6 h = X :

0,5 h

\*\* X = 0,42 € importo per le mezz'ore oltre le 6 ore

\*\* 5,00 € : 6 h = X : 1

\*\* X = 0,83 € importo per ogni ora oltre le 6 ore

esempio turno notte

totale indennità € 5,00 ogni 6 = € 25,00

lunedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 martedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 mercoledì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 giovedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 venerdì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00

*[Handwritten signatures and scribbles]*

**FIORANO P.S. 6X1 scelta**

1	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	12:00	7 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
6	MM	1 TURNO MATTINO	05.30	-	12:00	6,5 h
7	r	riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	17.00	5 h
14	r	riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.30	6,5 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.30	6,5 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.30	6,5 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.30	6,5 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.30	6,5 h
20	r	riposo	-	-	-	
21	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00

\* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4%	DIURNA	lunedì - sabato	<i>incidenze</i>
MAGG. 38%	NOTTURNA	lunedì - sabato	NESSUNA

STR. 26%	DIURNO	lunedì - sabato (1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ora)	
STR. 30%	DIURNO	lunedì - sabato (dalla 3 <sup>a</sup> ora in poi)	
STR. 52%	DIURNO	domenica/festivo	
STR. 57%	NOTTURNO	lunedì - domenica/festivo	

**INDENNITA' € 5,00 OGNI 6**

x ogni 6 ore lavorate dopo le 18.00

NESSUNA

\*\* 5,00 € : 6 h = X :  
0,5 h

\*\* X = 0,42 € importo per le mezz'ore oltre le 6 ore

\*\* 5,00 € : 6 h = X : 1  
h

\*\* X = 0,83 € importo per ogni ora oltre le 6 ore

esempio turno notte

*[Vertical handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

*[Large handwritten signatures and scribbles on the right side of the page]*

totale indennità € 5,00 ogni 6 = € 27,10

lunedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 PIU' dalle 00.00 alle 00.30 = 0,5 h ==> € 0,42  
 martedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 PIU' dalle 00.00 alle 00.30 = 0,5 h ==> € 0,42  
 mercoledì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 PIU' dalle 00.00 alle 00.30 = 0,5 h ==> € 0,42  
 giovedì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 PIU' dalle 00.00 alle 00.30 = 0,5 h ==> € 0,42  
 venerdì dalle 18.00 alle 00.00 = 6 h ==> € 5,00  
 PIU' dalle 00.00 alle 00.30 = 0,5 h ==> € 0,42

**CASIGLIE 6X1 elettricisti**

1	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
6	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
7	r	riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
14	r	riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	00.00	6 h
20	r	riposo	-	-	-	
21	r	riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00

\* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4% DIURNA  
MAGG. 38% NOTTURNA

lunedì - sabato  
lunedì - sabato

incidenze  
NESSUNA  
NESSUNA

STR. 26% DIURNO  
STR. 30% DIURNO  
STR. 52% DIURNO  
STR. 57% NOTTURNO

lunedì - sabato (1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> ora)  
lunedì - sabato (dalla 3<sup>a</sup> ora in poi)  
domenica/festivo  
lunedì - domenica/festivo

**NON HANNO INDENNITA'**

**FINALE 6X1**

1	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h

3	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
6	MM	1 TURNO MATTINO	06.00	-	12:00	6 h
7	r	Riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	18.00	6 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	12.00	-	19.00	7 h
14	r	Riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	01.00	7 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	01.00	7 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	01.00	7 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	01.00	7 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	18.00	-	01.00	7 h
20	r	Riposo	-	-	-	
21	r	Riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00  
 \* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4% DIURNA  
 MAGG. 38% NOTTURNA

lunedì - sabato  
 lunedì - sabato

incidenze  
 NESSUNA  
 NESSUNA

STR. 26% DIURNO  
 STR. 30% DIURNO  
 STR. 52% DIURNO  
 STR. 57% NOTTURNO

lunedì - sabato (1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> ora)  
 lunedì - sabato (dalla 3<sup>a</sup> ora in poi)  
 domenica/festivo  
 lunedì - domenica/festivo

**INDENNITA' PASTO NOTTURNO** € 9,07  
 x ogni turno notturno (di almeno 6 h)

NESSUNA

**UBERSETTO 6X1 scelta**

1	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	11:00	6 h
2	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	11:00	6 h
3	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	11:00	6 h
4	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	11:00	6 h
5	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	11:00	6 h
6	MM	1 TURNO MATTINO	05.00	-	11:00	6 h
7	r	Riposo	-	-	-	
8	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.30	6,5 h
9	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.30	6,5 h
10	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.30	6,5 h
11	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.30	6,5 h
12	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.30	6,5 h
13	PP	1 TURNO POMERIGGIO	11.00	-	17.30	6,5 h
14	r	Riposo	-	-	-	
15	NN	1 TURNO NOTTE	17.30	-	00.00	6,5 h
16	NN	1 TURNO NOTTE	17.30	-	00.00	6,5 h
17	NN	1 TURNO NOTTE	17.30	-	00.00	6,5 h
18	NN	1 TURNO NOTTE	17.30	-	00.00	6,5 h
19	NN	1 TURNO NOTTE	17.30	-	00.00	6,5 h
20	r	Riposo	-	-	-	
21	r	Riposo	-	-	-	

\* fascia oraria NOTTURNA dalle 22.00 alle 6.00

\* fascia oraria DIURNA dalle ore 6.00 alle 22.00

MAGG. 4% DIURNA  
MAGG. 38% NOTTURNA

lunedì - sabato  
lunedì - sabato

incidenze  
NESSUNA  
NESSUNA

STR. 26% DIURNO  
STR. 30% DIURNO  
STR. 52% DIURNO  
STR. 57% NOTTURNO

lunedì - sabato (1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> ora)  
lunedì - sabato (dalla 3<sup>a</sup> ora in poi)  
domenica/festivo  
lunedì - domenica/festivo

NESSUNA

**INDENNITA' DISAGIO** € 4,40

x ogni turno notturno lavorato (di almeno 6 ore)

	FERIE 160 annue**					
	ROL annue					
	GIORNATA	DOPIO TURNO	CICLO CONTINUO	SEMICONTINUO	6X1	4X2
ATORIV	72	72	8	32	31	72
MARLIT	72	72	8	32	31	72
FIORANO PAV	72	72	8	32	31	72
FIORANO P.S.	72	72	8	32	31	72
CASIGLIE	72	72	8	32	31	72
3° FUOCO	72	72	8	32	31	72
UBERSETTO ex MIX	72	72	8	32	40	72
FINALE EMILIA	72	72	8	32	72	72
UFFICI	72	0	0	0	0	0

	TABELLA CONVERSIONE FERIE/ROL					
	GIORNATA	DOPIO TURNO	CICLO CONTINUO	SEMICONTINUO	6X1	4X2
COEFFICIENTE (*)	1	1,0670	1	1,1110	1,1428	1

(\*) si moltiplica per il totale ore ferie/rol effettivamente goduto

(\*\*) la maturazione annua varia a seconda dell'anzianità come previsto dal CCNL

**ALLEGATO B**

**Abiti da lavoro**

**Fornitura standard**

- ✓ N. 4 pantaloni uomo / donna con elastico in cintura, di cui 2 estivi e 2 invernali;
- ✓ N. 5 magliette manica corta;
- ✓ N. 2 felpe manica lunga (ogni 2 anni);
- ✓ N. 2 polo manica lunga;
- ✓ N. 1 giacca a vento tipo "bomber" con maniche rimovibili (ogni 2 anni);
- ✓ N. 1 scalda collo in pile.

**In aggiunta alla fornitura di cui sopra si prevede:**

**Per lavoratori che operano in ambiente esterno: Carrellisti, Meccanici, Elettricisti, Addetti Impianti di Depurazione, Materie Prime/ATM, Preparazione Smalti**

- ✓ N. 1 maglietta termiche o, in alternativa, n. 1 pancera;
- ✓ N. 2 paia di calze invernali.
- ✓ N. 1 pantalone imbottito a consumo in sostituzione di N. 1 pantalone invernale.

✓ **Per i carrellisti**, dietro indicazione dello specialista e contestuale prescrizione del Medico Competente, si fornirà un supporto dorso lombare.

**Per Responsabili di aree produttive, Addetti al Controllo Qualità, Addetti ai laboratori:**

- ✓ N. 2 camici di colore bianco.

**Per Capi Reparto e Capi Processo:**

- ✓ N. 2 camici di colore grigio.

**Per lavoratori dei Reparti Manutenzione generale, meccanici, elettricisti, coordinatori di turno:**

- ✓ n° 2 gilet senza maniche con tasche (per manutentori);
- ✓ in dotazione ad ogni officina meccanica: n° 2 grembiuli o giubbotti in crosta per interventi di saldatura.

**Lavanderia:**

Si confermano il ritiro dei capi sporchi e la distribuzione del vestiario lavato una volta alla settimana.

*Il kit sarà consegnato entro il mese di ottobre dell'anno di consegna.*

*Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) scattered across the bottom half of the page.*



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

