

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**NUOVA RI.WAL CERAMICHE S.r.l.****(Comparto Modena -Unità di Fiorano e Maranello)**

In data 9 marzo 2016,

tra

la Direzione Aziendale della Nuova RiWal Ceramiche S.r.l. rappresentata legalmente dal Presidente Cav. Del Lavoro Franco Manfredini, dal Responsabile Tecnico Ing. Alberto Albonetti e dal Responsabile del Personale Dott. Massimo Venturelli, unitamente alla collaborazione del Direttore della Produzione di Maranello Sig. Ferri Paolo e con l'assistenza di Confindustria Ceramica Area Lavoro nelle persone del Rag. Glauco Roberti e della Dott.ssa Rossana Cerfogli

e

la R.S.U. della unità del comparto Modenese composta da Capozzo Alessandro, Jabri Abderrahman, Lettieri Rosanna, Roppo Michele, Sala Milena assistiti territorialmente dalla FILCTEM CGIL, dalla FEMCA CISL e dalla UILTEC UIL, rispettivamente nelle persone del Sig. Antonino Carlo, Sig.ra Ylenia Gatto, Sig. Massimo Muratori e del Sig. Fulvio Bonvicini si è concordato quanto segue:

PREMESSA:

La crisi che in questi ultimi anni ha attraversato il sistema industriale italiano e il settore ceramico in particolar modo ha evidenziato la necessità di porre maggior attenzione al sistema delle relazioni industriali per poter meglio affrontare segnali di ripresa che si stanno manifestando e poter divenire un importante elemento di competitività in un mercato globale.

I contenuti del presente accordo aziendale rappresentano la sintesi di un lungo ed impegnativo percorso che è contrassegnato da una fase congiunturale ancora negativa dell'economia globale.

Il rinnovo di questo integrativo aziendale si colloca tra una fase complessa dell'economia generale e le valutazioni del Gruppo Nuova Riwal di rinnovare la capacità produttiva e di mercato attraverso ingenti investimenti già in fase di realizzo e altri nel corso del 2016, al fine di rendere maggiori performance e competitività del sito di Maranello e dei marchi commerciali dell'intero Gruppo.

Riconoscendo di avere posto ogni sforzo all'individuazione delle soluzioni più adeguate e condivise al contesto complicato degli anni 2009/2015, pur in presenza di alcuni indicatori positivi quali il vantaggio nei cambi commerciali ed una diminuzione dei costi energetici, è necessario continuare a mantenere alti i livelli dell'efficienza produttiva, della qualità del prodotto, dell'innovazione tecnologica e della capacità di cogliere appieno gli aspetti dinamici che il mercato si aspetta con il fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti.

E' con queste premesse e con l'obiettivo prioritario del mantenimento dell'occupazione ancora a rischio che le Parti firmatarie, procedono al rinnovo dell'integrativo aziendale coniugando le necessità di cogliere i miglioramenti delle efficienze aziendali con una migliore e più equa distribuzione dei premi legati a risultati.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

A) RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni industriali costituisce un importante strumento volto a mantenere ed anche migliorare il clima aziendale e utile a favorire la competitività dell'azienda.

Occorre aumentare la conoscenza e l'informazione delle politiche aziendali, dei processi e della vita dell'impresa, concordando -come già avvenuto negli anni passati- di dotarsi di una serie utile di strumenti per mantenere alto ed efficiente il livello delle relazioni industriali nel rispetto dei rispettivi ruoli.

Importanti diventano le occasioni di informazione, a vari livelli, che possono cercare di prevenire l'insorgere di possibili divergenze attraverso i momenti di confronto a livello di relazioni industriali avanzate, in un clima di generalizzata correttezza e dialogo costruttivo, finalizzate a realizzare intese su obiettivi condivisi.

Il confronto dovrà orientarsi alla condivisione delle informazioni, rafforzando l'impegno e con la consapevolezza delle Parti, al fine di trovare i giusti equilibri nelle tematiche da affrontare, coerentemente con i principi di partecipazione espressi nel CCNL 18/03/2014 alla Parte "Premessa ed assetti contrattuali".

Le parti condividono di fare specifici incontri all'inizio di ogni anno, inerenti le tematiche di innovazione tecnologica, riqualificazione e formazione del personale, ricerca della miglior efficienza produttiva, risparmio energetico, riqualificazioni ambientali, investimenti in ricerca e sviluppo.

B) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Fermo restando quanto già previsto dagli accordi aziendali precedenti le Parti riconfermano il ruolo strategico della formazione quale strumento volto ad affrontare le trasformazioni in atto all'interno dell'azienda, fornire ai dipendenti gli strumenti adeguati per conoscere i percorsi organizzativi di trasformazione, migliorare le competenze e la professionalità, anche nella riqualificazione di figure professionali volte ad un loro reimpiego sul fronte dell'evoluzione tecnologica che la dinamica e la flessibilità del mercato richiede, evitando -se possibile- i rischi dell'esclusione sociale.

I percorsi formativi continueranno ad essere condivisi dalle Parti e dovranno essere certificati tramite attestato rilasciato da ente qualificato ed idoneo ad attestarne la formazione avvenuta.

Al fine di dare piena attuazione a percorsi formativi finalizzati ad un miglioramento delle competenze e della professionalità propedeutica al miglioramento della competitività aziendale e maggior sicurezza nei luoghi di lavoro, le Parti terranno conto delle proposte che dovessero essere presentate dalla RSU su richiesta dei lavoratori in apposito incontro da tenersi entro il mese di dicembre di ciascun anno.

C) MERCATO ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Diventa fondamentale, pur cogliendo le opportunità di un mercato dinamico e flessibile, la possibile stabilizzazione del rapporto di lavoro quale strumento di continuità e di valorizzazione della professionalità del proprio personale.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa in essere, l'azienda ribadisce che l'utilizzo delle varie tipologie di contratto avverrà nel pieno rispetto delle normative garantendone la massima trasparenza attraverso periodiche informazioni alla RSU.

L'azienda, fatte salve le esigenze tecniche, produttive commerciali e amministrativo-contabili, continuerà a valutare positivamente le richieste di orari part-time e/o flessibili in un'ottica di consentire i giusti equilibri tra le attività lavorative e la capacità di conciliare la vita relazionale del dipendente con i tempi lavorativi.

Gli allegati A, B, C si integrano al presente accordo prospettando rispettivamente l'attuale organico suddiviso per reparto e mansione con specifica di appartenenza se a tempo pieno e o ridotto e le tipologie di orario presenti nei vari reparti.

D) AMBIENTE SICUREZZA E SALUTE

Nel ribadire il costante e reciproco interesse affinché la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro continuino ad essere un valore prioritario e imprescindibile da perseguire, le Parti riconfermano il proprio impegno a continuare nel percorso già intrapreso nel ricercare la massima sensibilità attorno a tale tema, facendo crescere, anche con la formazione, la cultura della prevenzione ai rischi, concordando anche corsi di verifica aggiuntivi sulla formazione effettuata.

Indispensabile è lo scambio informativo tra R.S.P.P.- Direzione di Stabilimento, Medico Competente e R.L.S.S.A. favorendo una maggiore tempestività nel flusso di informazioni su eventuali problematiche al fine di evitare possibili infortuni.

Le Parti riconoscono che la salubrità e sicurezza nei luoghi di lavoro è prassi aziendale costante e che il suo miglioramento sia espressione di dignità ed etica lavorativa oltre che di diritto consolidato.

La concreta realizzazione di tale principi deve avvenire attraverso percorsi mirati di incontri periodici che soddisfino il confronto tra gli R.L.S. e i preposti aziendali.

Nello specifico le Parti, nel prendere atto dell'attuale situazione evolutiva determinata dalla ristrutturazione aziendale, procederanno alla verifica di salute e sicurezza nei reparti a ultimata ristrutturazione valutando esigenze sanatorie di bagni e servizi igienici, del microclima aziendale (estate-inverno), della movimentazione manuale determinata dall'ampliamento di produzione di grandi formati.

Nell'immediato si cercherà di rendere operativa la saletta R.S.U. ed eventualmente di verificare quali alternative possano sussistere alla attuale ubicazione.

Verificare, attraverso il medico aziendale competente, se alla luce dell'innovazione tecnologica esistano o meno nuovi protocolli sanitari da assumere al fine delle visite periodiche.

L'azienda si impegna a porre nei reparti benne insonorizzate.

Verrà anche fatta verifica tecnica/economica per utilizzare indumenti di maggiore qualità e resistenza, ponendo sul piatto della bilancia il maggior costo ma anche il minor acquisto di indumenti.

Le Parti concordano che al termine della riorganizzazione attualmente in atto, si procederà con un'analisi congiunta sulla situazione degli stabilimenti in tema di Sicurezza - RSPP, RLSSA, Medico di Fabbrica -.

E) APPALTI

Fermo restando quanto previsto dalla normativa nazionale e dalle precedenti contrattazioni, relativamente alle attività esternalizzate, Nuova Riwal fornirà alla R.S.U., in via riservata, i nominativi delle imprese interessate, nell'impegno (anche attraverso consegna del DURC) che tali forniture siano indirizzate alle imprese rispettose di tutte le norme contrattuali di tutela dei propri dipendenti e di rispetto alle norme in materia di sicurezza

F) MENSA AZIENDALE

In accordo con la RSU si valuta di aderire ad una nuova convenzione di mensa aziendale in quanto una delle attuali è da ritenersi non più idonea a soddisfare le esigenze dei dipendenti sia in termini di qualità che di servizio.

G) PARTE ECONOMICA**N° 1) PREMIO PER OBIETTIVI****(con esclusione degli appartenenti all'area commerciale e Mkt)**

Il Premio di natura variabile, non incidente sugli istituti contrattuali, verrà corrisposto al raggiungimento di obiettivi predeterminati ispirati a logiche di coinvolgimento dei dipendenti ed idonei al miglioramento di:

- Produttività Industriale;
- Produttività Commerciale.

Al raggiungimento di indicatori di efficienza come sotto riportati si avrà diritto ai premi di risultato così determinati:

A) PREMIO INDUSTRIALE incidente per un 70% (Tabella "1")

Mq prodotti 1° scelta prodotti a Maranello e versati a magazzino

I.P.I. = -----

Ore lavorate dei dipendenti diretti in produzione di Maranello

B) PREMIO COMMERCIALE incidente per un 30 % (Tabella "2")

I.P.C. = Incremento del FATTURATO dei marchi Alfalux + Saime

I due indicatori di cui sopra restano autonomi e distinti nelle modalità di calcolo e di erogazione.

I dipendenti aventi diritto appartenenti alle strutture di Fiorano e Maranello misureranno i miglioramenti della loro performance come di seguito definito per i vari anni di vigenza del presente contratto aziendale e da riparametrarsi per i livelli di inquadramento (Tabella "5"):

ANNO 2016:

Con I.P.I. compreso tra 13,40 e 13,80 verrà corrisposta, con voce P.P.I., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 158 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2016.

Con I.P.C. compreso tra € 76.000.000 e € 77.000.000,00 verrà corrisposta, con voce P.P.C., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 67 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2016.

Il totale dei due acconti dei due indici non potrà essere maggiore ad € 225,00

ANNO 2017:

Con I.P.I. compreso tra 13,60 e 13,95 verrà corrisposta con voce P.P.I., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 158 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Con I.P.C. compreso tra € 77.000.000 e € 78.500.000,00 verrà corrisposta , con voce P.P.C., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 67 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Il totale dei due acconti dei due indici non potrà essere maggiore ad € 225,00

ANNO 2018:

Con I.P.I. compreso tra 13,80 e 14,10 verrà corrisposta con voce P.P.I., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2019, con una quota a titolo di acconto pari a € 158 con la mensilità retributiva di Giugno 2018.

Con I.P.C compreso tra € 78.500.000 e € 81.500.000,00 verrà corrisposta , con voce P.P.C., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 67 con la mensilità retributiva di Giugno 2018.

Il totale dei due acconti dei due indici non potrà essere maggiore ad € 225,00

N° 2) SALARIO PER OBIETTIVI

(di esclusiva competenza all'area commerciale e Mkt marchio SAIME)

Il Premio di natura variabile, non incidente sugli istituti contrattuali, verrà corrisposto al raggiungimento di obiettivi predeterminati ispirati a logiche di coinvolgimento dei dipendenti ed idonei al miglioramento di:

- Produttività Industriale;
- Produttività Commerciale.

Al raggiungimento di indicatori di efficienza come sotto riportati si avrà diritto ai premi di risultato così determinati:

A) PREMIO INDUSTRIALE incidente per un 30% (Tabella "3")

Mq prodotti 1° scelta prodotti a Maranello e versati a magazzino

I.P.I. = -----

Ore lavorate dei dipendenti diretti in produzione di Maranello

B) PREMIO COMMERCIALE incidente per un 70 % (Tabella "4")

I.P.C. Saime = Incremento del FATTURATO del marchio Saime

I due indicatori di cui sopra restano autonomi e distinti nelle modalità di calcolo e di erogazione.

I dipendenti aventi diritto appartenenti alla struttura Commerciale di Maranello misureranno i miglioramenti della loro performance come di seguito definito per i vari anni di vigenza del presente contratto aziendale e da riparametrarsi per i livelli di inquadramento (Tabella "5");

ANNO 2016:

Con I.P.I. compreso tra 13,40 e 13,80 verrà corrisposta, con voce P.P.I., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 67 con mensilità retributiva di Giugno 2016.

Con I.P.C.Saime compreso tra € 50.000.000,00 e € 51.000.000,00 verrà corrisposta con voce P.P.C.S., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 158 con la mensilità retributiva di Giugno 2016.

Il totale dei due acconti dei due indici non potrà essere maggiore ad € 225,00

ANNO 2017:

Con I.P.I. compreso tra 13,60 e 13,95 verrà corrisposta con voce P.P.I., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 67 con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Con I.P.C.Saime compreso tra € 51.000.000,00 e € 51.500.000,00 verrà corrisposta con voce P.P.C.S., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 158 con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Il totale dei due acconti dei due indici non potrà essere maggiore ad € 225,00

ANNO 2018:

Con I.P.I. compreso tra 13,80 e 14,10 verrà corrisposta con voce P.P.I., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2019, con una quota a titolo di acconto pari ad € 67 con la mensilità retributiva di Giugno 2018.

Con I.P.C.Saime compreso tra € 51.500.000,00 e € 52.500.000,00 verrà corrisposta con voce P.P.C.S., una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2019, con una quota a titolo di acconto pari ad € 158 con la mensilità retributiva di Giugno 2018.

Il totale dei due acconti dei due indici non potrà essere maggiore ad € 225,00

Il presente Premio, nelle due distinte soluzioni (1 e 2), sarà pagato ai dipendenti di Nuova Riwal in forza al momento dell'erogazione, con proporzione ai mesi di servizio in caso di assunzioni avvenute in corso d'anno ed in ragione della percentuale di Part-Time in essere e non avrà incidenza sugli istituti contrattuali-legali e verrà riparametrato per categoria ed i.p.o. (come da allegata tabella "5" inerente coefficienti di riparametrazione)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Jaw', 'BT', 'R', 'YG', and others, scattered across the bottom of the page.

Resta inoltre inteso che il valore economico stabilito dal S.P.O. aziendale nei singoli anni assorbe, fino a concorrenza e senza pertanto sommarsi, quello degli anni precedenti.

H) WELFARE AZIENDALE

I dipendenti Nuova Riwal rientranti nella sfera di applicazione del presente integrativo aziendale, nel triennio 2016-2018, potranno optare di destinare una parte del premio variabile di cui al precedente punto G), con una quota convenzionalmente definita in € 225,00 annui, aderendo al programma di Welfare aziendale sotto riportato:

- 1) Buono Carburante con i Gestori ENI;
- 2) Buono Spesa (da definire il gestore entro Aprile 2016);
- 3) Accreditamento al Fondo Pensione FONCER;
- 4) Accreditamento al Fondo Sanitario FASIE.

I dipendenti dovranno comunicare entro il 31 Marzo degli anni 2016-2017-2018, all'ufficio del personale, la volontà di adesione al programma Welfare Aziendale, optando nella scelta di una delle sopra riportate opzioni di identico valore ed alternative l'una all'altra messe a disposizione dall'azienda.

Coloro che opteranno per la suddetta opzione concorreranno al raggiungimento del salario per obiettivi (S.P.O.) nella quota residua del relativo montante economico previsto nell'anno di riferimento in base ai risultati di efficienza ottenuti.

La presente opzione sarà erogata con la busta paga di Giugno (pagamento entro 15 luglio) di ciascuno degli anni 2016-2017-2018 e verrà corrisposta ai dipendenti di Nuova Riwal che risultino in forza al momento dell'erogazione, in proporzione al periodo di servizio nel semestre Gennaio - Giugno (calcolo in proporzione al momento della erogazione) ed in ragione della percentuale di Part-Time in essere.

Nel corso della vigenza contrattuale, le Parti potranno valutare altre forme di welfare alternative a quelle individuate e definite nei sopraccitati punti da 1) a 4).

I) UNA TANTUM

A copertura della vacanza contrattuale 2014-2015 verrà erogata una somma "Una Tantum di vacanza contrattuale per € 375,00 al lordo di ritenute applicabili, non incidente sugli istituti contrattuali, erogabile in due tranches come segue:

- Prima tranche Marzo 2016 pari ad € 250,00;
- Seconda tranche Febbraio 2017 pari ad € 125,00.

La presente Una Tantum sarà pagata ai dipendenti di Nuova Riwal qualora risultino in forza al momento dell'erogazione, con proporzione ai mesi di servizio nel periodo dal 01/01/2014 al 31/12/2015 ed in ragione della percentuale di Part-Time in essere e non avrà incidenza sugli istituti contrattuali-legali e verrà riparametrato per categoria ed i.p.o. (come da allegata tabella 5 inerente coefficienti di riparametrazione).

L) DECORRENZA E DURATA

Il presente rinnovo del contratto di 2° livello, unitamente agli allegati ed alle tabelle che ne costituiscono parte integrante, decorre dal 1° Gennaio 2016 al 31 Dicembre 2018.

Il presente contratto di secondo livello beneficerà della ultrattività fino alla stipula di un nuovo integrativo aziendale.

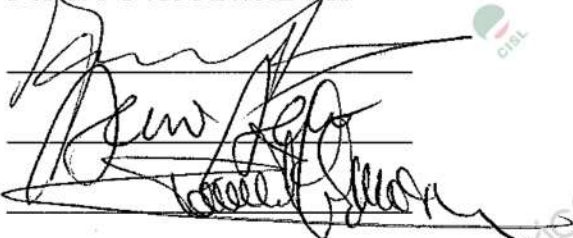
Si precisa fin da ora che il rinnovo dell'integrativo aziendale successivo al presente, potrà tenere conto dei risultati raggiunti durante la vigenza del presente accordo e prendere a riferimento tali indici e tali risultati come riferimenti di partenza rivolti sia al miglioramento aziendale, che ai livelli salariali.

Per quanto non previsto si rinvia ai precedenti accordi aziendali, al CCNL applicabile, nonché alle leggi di riferimento vigenti.

Resta a carico dell'Azienda la stampa del presente contratto di 2° livello, mentre della distribuzione se ne farà carico la R.S.U.

Letto, approvato, sottoscritto.

Per NUOVA RIWAL Srl



CONFINDUSTRIA CERAMICA



Per la R.S.U.



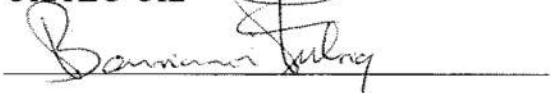
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



ALLEGATO A

Accordo Integrativo Nuova Riwal Ceramiche S.r.l.
Situazione Organico allo 01/01/2016

Dir produzione	1
Laboratori	5,5
Officine	7
Mac impasto	15
1 Capo reparto	
2 meccanici	
2 palisti	
10 mugnai	
Mac smalti	7
1 Capo reparto	
6 addetti	
Presse	13
1 Capo reparto	
5 meccanici	
7 pressisti	
Smalteria	38
1 Capo reparto	
3 capi turno	
4 meccanici	
1 industrializzatori	
1 jolly reparto	
17 smaltatori	
11 retiniste	
Forni	18
1 Capo reparto	
2 meccanici	
5 capi turno	
10 fuochisti	
Scelta	20,6
1 Referente Settore Qualità	
5 meccanici	
3 referenti turno	
1 carrellista	
1 rettifica	
8,6 scegliatrici	
1 addetto code	
Mag scorte	1
Reception	1
Campioni	9,25
Mkt	2
Logistica	3
Commerciale	18,3
TOTALE	160

ALLEGATO B

Accordo Integrativo Nuova Riwal Ceramiche S.r.l.
Situazione organico allo 01/01/2016

Dir Generale	3
Amministrazione	9,6
Contr. Gestione	1
Personale	2,88
Sio/Ced	2,5
Pr. Produzione	0,88
Contr. Qualità	4
Acquisti	2
Logistica	29,4
1 Referente	
1 Fattorino	
3,5 Addetti Ufficio spedizioni	
23,90 Carrellisti	
Uff. Tecnico	1
TOTALE	56



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**ALLEGATO C
Orari Fiorano**

Accordo Integrativo Nuova Riwal Ceramiche S.r.l.

	Orario	Tipologia
Dir Generale	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
Amministrazione	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
Contr. Gestione	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
Personale	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
SIO	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
PROG. PROD	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
CONTR.		
QUALITA'	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
ACQUISTI	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00
LOGISTICA	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



ALLEGATO C
Orari Maranello

Accordo Integrativo Nuova Riwal Ceramiche S.r.l.

	Orario	Tipologia	Specifica
Dir produzione	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Laboratori	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Officine	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Mac impasto	Misto		
1 Capo reparto	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
2 meccanici	Doppio-Triplo Turno	5.30-20.30 / 5.00-01.00	
2 palisti	Doppio-Triplo Turno	5.30-20.30 / 5.00-01.00	
10 mugnai	Ciclo Continuo 3 x 2	Lun-Dom 24 ore Continue	
Mac smalti	Misto		
1 Capo reparto	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
6 addetti	Giorn.Doppio-Triplo T	5.30-20.30 / 5.00-01.00	
Presse			
1 Capo reparto	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
5 meccanici	3 Turno Semicontino 24 h	Lun-Sab 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 04.00 fine Sabato 20.00
7 pressisti	3 Turno Semicontino 24 h	Lun-Sab 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 04.00 fine Sabato 20.00
Smalteria	Misto		
1 Capo reparto	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
3 capi turno	3 Turno Semicontino 24 h	Lun-Sab 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 04.00 fine Sabato 20.00
4 meccanici	3 Turno Semicontino 24 h	Lun-Sab 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 04.00 fine Sabato 20.00
1 industrializzatori	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
1 jolly reparto	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
17 smaltatori	3 Turno Semicontino 24 h	Lun-Sab 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 04.00 fine Sabato 20.00
11 retiniste	3 Turno Semicontino 24 h	Lun-Sab 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 04.00 fine Sabato 20.00
Forni			
1 Capo reparto	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
2 meccanici	Turno Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
5 capi turno	Ciclo Continuo 3 x 2	Lun-Dom 24 ore Continue	
10 fuochisti	Ciclo Continuo 3 x 2	Lun-Dom 24 ore Continue	
Scelta			
1 Referente Settore Qualità	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
5 meccanici	Giornaliero-Turno	Lun-Sab NON 24 ore NON Continuo	
3 referenti turno	3 Turno Semic. NON 24h	Lun-Dom 24 ore Continue	Inizio Lun 05.00 fine Sabato 12.30
1 carrellista	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
1 rettifica	Turno Giornaliero	08.00-15.30	
8,6 scegliatrici	3 Turno Semic. NON 24h	Lun-Sab NON 24 ore NON Continuo	Inizio Lun 05.00 fine Sabato 12.30
1 addetto code	Turno Giornaliero Variabile	5.30-20.30	
Mag scorte	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Reception	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Campioni	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Mkt	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	
Commerciale	Giornaliero	08.00-12.00/14.00-18.00	

TABELLA "1" Indici Industriali valenti il 70% da applicarsi al personale Produttivo

		anno 2016				anno 2017				anno 2018	
		I.P.I				I.P.I				I.P.I	
da		13,40	158,00	da	13,60	225,00	da	13,80	323,00		
da		13,41	163,00	da	13,61	230,00	da	13,81	330,00		
da		13,42	168,00	da	13,62	235,00	da	13,82	335,00		
da		13,43	173,00	da	13,63	240,00	da	13,83	340,00		
da		13,44	178,00	da	13,64	245,00	da	13,84	345,00		
da		13,45	183,00	da	13,65	250,00	da	13,85	350,00		
da		13,46	188,00	da	13,66	275,00	da	13,86	375,00		
da		13,47	193,00	da	13,70	300,00	da	13,90	400,00		
da		13,48	198,00	da	13,75	300,00	da	13,95	400,00		
da		13,49	203,00	da	13,76	315,00	da	13,96	405,00		
da		13,50	208,00	da	13,77	315,00	da	13,97	406,00		
da		13,55	213,00	da	13,78	320,00	da	13,98	408,00		
da		13,60	218,00	da	13,79	320,00	da	13,99	410,00		
da		13,65	223,00	da	13,80	323,00	da	14,00	415,00		
da		13,70	228,00	da	13,85	323,00	da	14,02	420,00		
da		13,75	233,00	da	13,90	323,00	da	14,05	425,00		
fino a		13,80	323,00	fino a	13,95	373,00	fino a	14,10	428,00		

TABELLA "2" Indici Fatturato Alfalux + Saime valenti il 30% da applicarsi al personale Produttivo

anno 2016		
	I.P.C.	
da	76.000.000,00	€ 67,00
da	76.100.000,00	€ 72,00
da	76.200.000,00	€ 77,00
da	76.300.000,00	€ 82,00
da	76.400.000,00	€ 87,00
da	76.500.000,00	€ 92,00
da	76.600.000,00	€ 97,00
da	76.700.000,00	€ 102,00
da	76.800.000,00	€ 107,00
da	76.900.000,00	€ 112,00
fino a	77.000.000,00	€ 122,00

Ipotesi 2017		
	I.P.C.	2017
da	77.000.000,00	€ 122,00
da	77.150.000,00	€ 123,00
da	77.300.000,00	€ 124,00
da	77.450.000,00	€ 125,00
da	77.600.000,00	€ 126,00
da	77.750.000,00	€ 127,00
da	77.900.000,00	€ 128,00
da	78.050.000,00	€ 129,00
da	78.200.000,00	€ 130,00
da	78.350.000,00	€ 131,00
fino a	78.500.000,00	€ 132,00

Ipotesi 2018		
	I.P.C.	2018
da	78.500.000,00	€ 132,00
da	78.650.000,00	€ 134,00
da	78.800.000,00	€ 136,00
da	78.950.000,00	€ 140,00
da	79.100.000,00	€ 141,00
da	79.250.000,00	€ 142,00
da	79.400.000,00	€ 143,00
da	79.550.000,00	€ 144,00
da	79.700.000,00	€ 145,00
da	79.850.000,00	€ 146,00
da	80.000.000,00	€ 147,00
da	80.300.000,00	€ 167,00
da	80.600.000,00	€ 187,00
da	80.900.000,00	€ 207,00
da	81.200.000,00	€ 227,00
fino a	81.500.000,00	€ 247,00



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELLA "3" Indici Fatturato Saime valenti il 70% da applicarsi al personale Commerciale e MKT

anno 2016		
	I.P.C.Saime	
da	50.000.000,00	€ 158,00
da	50.100.000,00	€ 175,50
da	50.200.000,00	€ 193,00
da	50.300.000,00	€ 210,50
da	50.400.000,00	€ 228,00
da	50.500.000,00	€ 245,50
da	50.600.000,00	€ 263,00
da	50.700.000,00	€ 280,50
da	50.800.000,00	€ 298,00
da	50.900.000,00	€ 315,50
fino a	51.000.000,00	€ 323,00

anno 2017		
	I.P.C.Saime	
da	51.000.000,00	€ 323,00
da	51.050.000,00	€ 328,00
da	51.100.000,00	€ 333,00
da	51.150.000,00	€ 338,00
da	51.200.000,00	€ 343,00
da	51.250.000,00	€ 348,00
da	51.300.000,00	€ 353,00
da	51.350.000,00	€ 358,00
da	51.400.000,00	€ 363,00
da	51.450.000,00	€ 368,00
fino a	51.500.000,00	€ 373,00

anno 2018		
	I.P.C.Saime	
da	51.500.000,00	€ 373,00
da	51.550.000,00	€ 380,00
da	51.600.000,00	€ 386,00
da	51.650.000,00	€ 392,00
da	51.700.000,00	€ 398,00
da	51.750.000,00	€ 405,00
da	51.800.000,00	€ 410,00
da	51.850.000,00	€ 415,00
da	51.900.000,00	€ 420,00
da	51.950.000,00	€ 425,00
da	52.000.000,00	€ 428,00
da	52.100.000,00	€ 548,00
da	52.200.000,00	€ 568,00
da	52.300.000,00	€ 588,00
da	52.400.000,00	€ 508,00
fino a	52.500.000,00	€ 528,00



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



TABELLA "4" Indici Industriali valenti il 30% da applicarsi al personale Commerciale e MKT

anno 2016			anno 2017			anno 2018		
	I.P.I		I.P.I			I.P.I		
da	13,40	€ 67,00	da	13,60	€ 109,00	da	13,80	€ 122,00
da	13,41	€ 70,50	da	13,61	€ 110,00	da	13,81	€ 122,00
da	13,42	€ 74,00	da	13,62	€ 111,00	da	13,82	€ 125,00
da	13,43	€ 77,50	da	13,63	€ 112,00	da	13,83	€ 125,00
da	13,44	€ 81,00	da	13,64	€ 113,00	da	13,84	€ 127,00
da	13,45	€ 84,50	da	13,65	€ 114,00	da	13,85	€ 127,00
da	13,46	€ 88,00	da	13,66	€ 115,00	da	13,86	€ 130,00
da	13,47	€ 91,50	da	13,70	€ 116,00	da	13,90	€ 132,00
da	13,48	€ 95,00	da	13,75	€ 117,00	da	13,95	€ 134,00
da	13,49	€ 98,50	da	13,76	€ 118,00	da	13,96	€ 134,00
da	13,50	€ 102,00	da	13,77	€ 119,00	da	13,97	€ 136,00
da	13,55	€ 105,50	da	13,78	€ 120,00	da	13,98	€ 138,00
da	13,60	€ 109,00	da	13,79	€ 121,00	da	13,99	€ 140,00
da	13,65	€ 112,50	da	13,80	€ 122,00	da	14,00	€ 140,00
da	13,70	€ 116,00	da	13,85	€ 123,00	da	14,02	€ 145,00
da	13,75	€ 119,50	da	13,90	€ 124,00	da	14,05	€ 145,00
fino a	13,80	€ 122,00	fino a	13,95	€ 132,00	fino a	14,10	€ 147,00

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

TABELLA "5" Riparametrazione

RIPARAMETRAZIONE

cat - IPO	Coefficiente
A1	1,10
B1	1,08
B2	1,07
C1	1,06
C2	1,05
C3	1,04
D1	1,00
D2	0,98
D3	0,96
E1	0,94
E2	0,92
F	0,90



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

