

MIRAGE GRANITO CERAMICO SPA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IPOTESI DI ACCORDO

Articolo 1. Relazioni industriali

1.1 Coordinamento fra Azienda e rappresentanze dei lavoratori

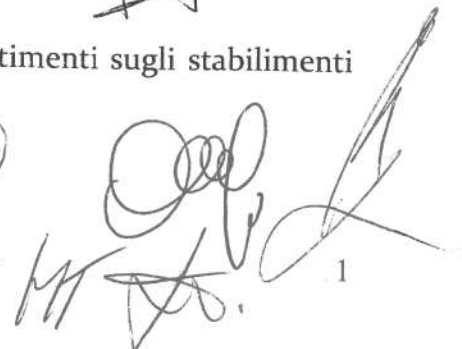
Le parti convengono sull'opportunità di lavorare assieme alla risoluzione dei problemi evocati in premessa valorizzando partecipazione e responsabilità delle stesse in uno stile di gestione che sottolinei i comuni interessi e ricerche comuni benefici. Visti i processi di cambiamento intervenuti all'interno di Mirage, e proseguendo sul percorso tracciato nelle precedenti tornate contrattuali, all'inizio di ogni anno (o in altra occasione qualora una delle parti ne motivi la necessità) ci sarà un momento specifico di informazione e di confronto con consegna di documentazione scritta sui punti seguenti:

1. investimenti effettuati e programmati, con particolare riferimento a quelli relativi all'area modenese;
2. prospettive di mercato e produttive;
3. iniziative utili alla tracciabilità;
4. livelli occupazionali;
5. situazione relativa agli insediamenti produttivi collocati al di fuori dell'area modenese;
6. effetti sull'organizzazione del lavoro, l'occupazione, le previsioni di produzione derivanti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni produttive;
7. effetti e ricadute occupazionali e organizzative degli investimenti sugli stabilimenti modenesi;

W
GP




BA



8. consegna di una copia del bilancio di Mirage dopo l'avvenuto deposito.

Inoltre verrà effettuato un incontro trimestrale fra la Direzione di stabilimento e le RSU, che potranno farsi assistere dalle OO.SS., in ciascuna unità produttiva, allo scopo di esaminare:

1. elenco nominativo dei dipendenti per reparto e con livello di inquadramento;
2. analisi di dati, aggregati per reparto, relativi a straordinari e assenteismo;
3. informazione relativa all'utilizzo di personale somministrato e di servizi affidati all'esterno;
4. informazione relativa a distacchi di personale;
5. analisi dei dati relativi al salario variabile.

Specifici problemi di stabilimento vengono esaminati e discussi in tale sede.

1.2 Tutela e Valorizzazione del "Made in Italy"

L'Azienda è attivamente impegnata a promuovere tutte le iniziative utili alla valorizzazione del prodotto "Made in Italy" e alla sua tracciabilità, essendo fermamente convinta che tale prerogativa sia un ulteriore tratto distintivo della propria politica industriale e commerciale, in grado di fornire un particolare valore aggiunto alle proprie produzioni. Tale convinzione è condivisa dalle Parti, le quali esamineranno tale argomento nella predetta riunione di coordinamento. In particolare a tal fine l'Azienda si rende disponibile a verificare, su segnalazione delle OO.SS., possibili situazioni di comportamenti non rispettosi delle norme contrattuali e/o delle norme relative all'ambiente e sicurezza, da parte di imprese fornitrici di servizi (es. taglio, squadratura, pezzi speciali ecc) a corredo del prodotto finito di Mirage.

Articolo 2. Formazione

2.1 Individuazione e condivisione degli obiettivi

E' nell'interesse dell'impresa, oltre che dei lavoratori, proseguire sulla strada della formazione per i collaboratori a tutti i livelli, per migliorare la loro occupabilità e la loro crescita professionale e culturale.

Le problematiche evidenziate in premessa spingono sia l'impresa, in termini di innovazione tecnologica e ricerca sul prodotto, sia i lavoratori in termini di crescita professionale, verso piani formativi che nascono da iniziative aziendali e suggerimenti/richieste dei lavoratori, condivisi e concordati attraverso apposita commissione.

Questa commissione svolge con efficacia il proprio lavoro, teso a favorire la crescita professionale e la massima rapidità nel rispondere alle esigenze del mercato, e continuerà a operare condividendo i programmi formativi durante la vigenza del presente accordo.

La capacità di risposta delle imprese dipende dalla flessibilità degli impianti ma anche dalla flessibilità del personale, chiamato ad adattarsi a modifiche frequenti nella tecnologia e nell'organizzazione di fabbrica, pertanto seguendo le linee guida che si stanno predisponendo a livello nazionale le parti attiveranno anche iniziative di formazione orientata alla polivalenza e alla polifunzionalità, definendo progetti formativi specifici e mirati, utili a conseguire tale flessibilità professionale.

2.2 Budget delle attività di formazione

UP Per le attività formative relative al 2016, 2017, 2018 e 2019 verrà utilizzata una cifra complessivamente non inferiore a euro 300.000,00 (trecentomila/00) euro.

Tale budget sarà oggetto di verifica, in occasione dell'incontro annuale, di cui al punto 2.1 a consuntivo e a preventivo. Al termine del triennio per le eventuali somme residue le Parti concorderanno le modalità di utilizzo.

CA L'azienda si riserva la possibilità di modificare il budget qualora ci siano interventi legislativi atti a prelevare importi dal conto formazione dell'azienda o a sospendere l'approvazione dei piani formativi.

2.3 Modalità e tempi di erogazione

Vista la dimensione degli interventi e il conseguente impegno temporale, al fine di rendere compatibile l'effettiva ed efficace erogazione degli stessi con il normale svolgimento delle attività produttive, si concorda che le attività formative saranno svolte, con modalità definite tra le Parti, sia nel corso dell'orario di lavoro previsto sia al di fuori dello stesso, fermo restando, nel secondo caso, la remunerazione dei lavoratori sulla base della paga oraria ordinaria.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Handwritten initials in blue ink, possibly 'WD' and 'GA'.

Handwritten signature in blue ink.

Multiple handwritten signatures in black ink, including a large signature that appears to be 'af. MT' and another that looks like 'BAG. B'.

Articolo 3. Ambiente e sicurezza

3.1 Sicurezza e prevenzione

Nel quadro dell'attività formativa di cui al punto precedente, proseguirà la formazione in materia di sicurezza, in base alle normative di legge e del CCNL, e alle nuove norme contenute nell'accordo Stato-Regioni che estende a tutto il personale l'obbligo della formazione in materia di sicurezza. Data l'entità e la stretta tempistica di tale formazione si conferma che la stessa potrà essere erogata sia in orario di lavoro sia al di fuori (quando le condizioni produttive e organizzative lo richiedano), come precedentemente esposto al punto 2.3

3.2 Cultura della sicurezza e dell'igiene

Le parti concordano che tutti gli attori della sicurezza, coerentemente con la formazione ricevuta, operino per essere parte attiva nella diffusione della cultura della sicurezza, segnalando a RLS e preposti le circostanze che possono mettere a rischio la propria incolumità e quella dei colleghi.

La tutela della sicurezza e della salute passa anche attraverso una "cultura dell'igiene e della pulizia" per quanto riguarda la gestione del proprio posto di lavoro, l'uso degli strumenti di protezione individuale e l'osservanza del divieto antifumo. L'azienda e le RSU/RLS svolgeranno azioni di sensibilizzazione e di promozione di questa cultura.

3.3 Budget interventi sicurezza e prevenzione

Nel quadro del budget investimenti di cui alle Relazioni Industriali sarà identificato un budget specifico annuale destinato alla sicurezza, per condividere fra l'azienda, gli RLS e RSPP gli interventi atti a migliorare la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Per dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 50 lett. 1 comma b) del D.Lgs. 81/08 e dagli accordi interconfederali, l'azienda si impegna a garantire l'effettivo preventivo coinvolgimento del RLS nella valutazione di rischi presenti in azienda e nell'acquisto di DPI.

L'azienda sta verificando la possibilità di adottare la certificazione BSOHSAS 18001 del sistema di gestione della salute e sicurezza del luogo di lavoro, e si impegna ad informare le RSU dell'azienda sul risultato di queste verifiche e sulle eventuali ricadute sulla formazione e sull'organizzazione del personale.

Articolo 4. Salario variabile

4.1 Natura del salario variabile

Le Parti riconoscono che il salario variabile (in funzione dei miglioramenti conseguiti) è un fattore determinante nella realizzazione di nuove relazioni industriali ispirate ad una logica di coinvolgimento dei lavoratori.

Il miglioramento della resa e dell'efficienza dell'Azienda nonché la riduzione degli scarti sono obiettivi essenziali per la realizzazione di condizioni di sviluppo economico e sociale; la valorizzazione delle risorse umane è un fattore determinante e strategico per l'Azienda.

Il Premio di partecipazione, per sua natura variabile, è strettamente collegato ad obiettivi concordati e a programmi condivisi e raggiungibili. Il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento/crescita della competitività dell'impresa vedrà un collegamento con erogazioni economiche per i lavoratori dipendenti. La sua negoziazione ha validità per tutta la durata del presente contratto (1 maggio 2016 – 30 aprile 2019).

Le parti si danno atto che, fermo restando la validità sopra esplicitata dall'istituto dovranno essere analizzati periodicamente i meccanismi per meglio definire gli aspetti qualitativi e quantitativi degli obiettivi e verificare l'opportunità di una eventuale conferma dei parametri stessi o andare al riesame, qualora fossero intervenute modifiche significative delle condizioni che avevano concorso alla loro definizione e specificamente nell'ambito di modifiche tecnologiche-impianistiche e di programmazione produttiva tali da alterare i dati storici di riferimento o qualora emergano condizioni che comportino una modifica sostanziale della tipologia produttiva

4.2 Struttura del Salario variabile

4.2.1 Parametri utilizzati:

Il salario variabile sarà calcolato utilizzando i seguenti quattro parametri:

- Resa di 1° scelta:
rapporto tra versato di 1° scelta al netto dei fuori tono e versato totale;
lo scarto eccedente l'1,5% è a decurtazione del versato di 1° scelta
- Efficienza produttiva:
rapporto tra i minuti totali di pieno forno e i minuti totali teorici;
la differenza è costituita dai minuti di vuoto forno
- Scarto cotto:
rapporto tra mq di piastrelle usciti dal forno e mq di piastrelle versati a magazzino;
la differenza è costituita dal materiale difettoso
- Indice infortuni:
rapporto numero eventi infortunistici anno corrente e numero anno precedente
moltiplicato con il
rapporto ore infortunio anno corrente e ore infortunio anno precedente

Queste voci, che decorreranno dalla mensilità di maggio 2016, si articoleranno secondo le tabelle che saranno allegate con denominazione

- Scala resa di 1° scelta
- Scala efficienza forni
- Scala scarto cotto
- Indici infortuni

Gli importi si modificheranno nel tempo sulla base dell'articolazione evidenziata negli allegati. Il salario variabile avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

4.2.2 Modalità di calcolo e di erogazione degli importi economici

A partire dal maggio 2016 fino a aprile 2019 l'erogazione sarà definita in funzione delle tabelle allegate in relazione ai risultati conseguiti nei seguenti periodi:

- maggio-dicembre 2016: risultati conseguiti da gennaio 2016 a aprile 2016
- 2017: risultati conseguiti nell'anno 2016
- 2018: risultati conseguiti nell'anno 2017
- gennaio 2019-aprile 2019: risultati conseguiti nell'anno 2018

Le somme saranno erogate al raggiungimento dei parametri indicati in scala.

4.2.3 Meccanismi di verifica e controllo

Considerata la fondamentale valenza gestionale dello strumento in oggetto e la necessità ai fini di una corretta applicazione che i controlli e le verifiche annue siano efficaci, le parti convengono quanto segue:

- individuare e mettere a disposizione la documentazione necessaria
- effettuare chiarimenti e facilitare la conoscenza degli strumenti individuali e delle metodologie di controllo e gestione
- in considerazione dell'importanza delle modalità di erogazione del salario variabile la Direzione Aziendale, le OO.SS. territoriali e la RSU aziendale organizzeranno un corso di formazione sulle modalità di gestione del salario variabile.

4.3 Importo del Salario variabile

Il nuovo montante annuo del salario variabile sarà calcolato sommando agli importi attualmente erogati le somme di:

- 360 (9/13 di 520) euro lordi per il periodo 1 maggio 2016 – 31 dicembre 2016
- 650 euro lordi per il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017
- 780 euro lordi per il periodo 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018
- 240 (4/13 di 780) euro lordi per il periodo 1 gennaio 2019 – 30 aprile 2019

4.4 Flexible benefits

La Direzione aziendale, le Organizzazioni Sindacali e la RSU riconoscono la grande importanza degli strumenti di welfare in un momento storico nel quale le risorse pubbliche destinate a tale ambito sono in continua contrazione.

La Direzione aziendale, le Organizzazioni Sindacali e la RSU vogliono con il presente contratto valorizzare i singoli territori contribuendo in modo attivo alla stipula di convenzioni locali che permettano di creare un volano economico a beneficio di tutte le comunità interessate.

La Direzione aziendale, le Organizzazioni Sindacali e la RSU vogliono, al contempo, valorizzare la possibilità per ogni singolo dipendente di esercitare, in piena libertà e consapevolezza, le proprie scelte sulle modalità di erogazione del salario di risultato.

Ogni lavoratore potrà scegliere individualmente, disgiuntamente per ogni periodo di erogazione, di percepire il salario variabile (inteso come risultato complessivo delle nuove scale) sotto forma di flexible benefits (0, 25%, 50%, 75%, 100%) oppure nella modalità fino ad ora utilizzata.

Qualora il lavoratore decidesse di optare per il piano di flexible benefits nelle modalità sopra previste, saranno comunque neutralizzati gli effetti negativi sulla paga oraria e sulle componenti ad esse collegate.

La costruzione del meccanismo di scelta PDR / flexible benefits sarà adeguato alle indicazioni normative in corso di emanazione.

Fermo restando la sopracitata totale disponibilità data al lavoratore di decidere quale parte del salario variabile destinare a flexible benefits, al fine di favorire la maggior fruibilità dello strumento dei flexible benefits, all'interno di ogni singolo stabilimento la Direzione aziendale e la RSU si confronteranno per definire congiuntamente gli elementi da inserire.

Le scelte dei lavoratori relative alle modalità di erogazione dovranno essere effettuate, su appositi moduli predisposti dall'azienda entro:

- 30 giugno 2016

ed in caso di volontà di modificare quanto prima comunicato in merito alle modalità di erogazione entro:

- 31 dicembre 2016
- 31 dicembre 2017
- 31 dicembre 2018

L'erogazione del salario variabile sotto forma di flexible benefits si attiverà, in funzione della necessità tecnica di stipulare le convenzioni, a far data dal 1 luglio 2016. Il salario variabile dei mesi di maggio e giugno 2016 verrà erogato con le modalità utilizzate in passato.

4.5 Modalità di erogazione

L'erogazione del salario variabile avverrà con le seguenti modalità:

1. erogazione mensile dal 1 maggio 2016 al 31 dicembre 2016 calcolato sui risultati misurati nel periodo 1 gennaio 2016 - 30 aprile 2016
2. erogazione trimestrale posticipata nella mensilità di aprile 2017 calcolata sui risultati misurati nel periodo 1 luglio 2016 - 30 marzo 2017
3. erogazione trimestrale posticipata nella mensilità di luglio 2017 calcolata sui risultati misurati nel periodo 1 luglio 2016 - 30 giugno 2017
4. erogazione semestrale posticipata nella mensilità di dicembre 2017 calcolata sui risultati misurati nel periodo 1 luglio 2017 - 31 dicembre 2017
5. erogazione semestrale posticipata nella mensilità di luglio 2018 calcolata sui risultati misurati nel periodo 1 gennaio 2018 - 30 giugno 2018

- 6. erogazione annuale posticipata nella mensilità di maggio 2019 calcolata sui risultati misurati nel periodo 1 luglio 2018 - 30 aprile 2019



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



MA
CP
A

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

BA 2

Handwritten signature

Articolo 5 Indennità

5.1 Indennità mensa

Il valore dell'indennità mensa passerà da **5,29** a **5,70** euro a decorrere dal 1° maggio 2016. A decorrere dalla stessa data il trattamento di mensa sarà erogato nei giorni di sabato e domenica (esclusivamente per i turni lavorati). Il buono pasto potrà essere fruito all'inizio o alla fine di ogni turno.

5.2 Indennità passaggio a turnazione ciclo continuo

Introduzione dal 1° maggio 2016 di una indennità per passaggio a ciclo continuo di **75,00** (settantacinque/00) euro lordi.

5.3 Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità, laddove esistente, viene aumentata di **4,00** (quattro) euro lordi dal 1° maggio 2016.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'MS', 'AP', 'H', 'R', 'M', 'B4', 'A', 'H', and '12'.

Articolo 6. Sociale

6.1 Sostegno ai figli

E' in funzione il nuovo asilo nido aziendale e scuola d'infanzia in via Viazza a Spezzano. La maggioranza dei posti disponibili sarà riservata con priorità ai figli delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende del Gruppo Concorde, che ha finanziato interamente i costi di costruzione e di gestione.

6.2 Anticipazione straordinaria TFR

Si conviene di estendere la validità temporale del sistema di anticipazione straordinaria del TFR come regolato al punto 1.5 del 24 aprile 2009 e al punto 5.3 del contratto dell'11 febbraio 2013, per dare anche ai nuovi assunti o alle persone con aumentati carichi di famiglia la possibilità di utilizzare questo strumento.

6.3 Malattie oncologiche

In caso di malattie oncologiche al lavoratore sarà garantita, mediante integrazione differenziale, l'intera retribuzione durante tutto il periodo di comperto.

6.4 Buoni spesa

Nel mese di maggio 2016 verranno riconosciuti sotto forma di buoni spesa i seguenti importi:

- * euro 150 a tutti i lavoratori con figli a carico
- * euro 100 a tutti gli altri lavoratori

Articolo 7. Orari di lavoro

7.1 Struttura orario di lavoro

Con particolare riferimento al tema degli orari di lavoro, le parti concordano di allegare al presente accordo, previo verifica con la RSU, tutti i regimi di orario utilizzati in Azienda con le relative componenti normative ed economiche e con il numero di lavoratori per squadra necessari.

In caso di necessità che comportino il passaggio ad uno degli schemi di turnazione/orario già utilizzati all'interno dell'Azienda si concorda quanto segue:

a) qualora si renda necessario applicare i regimi di orario allegati, senza variazione alcuna rispetto ai contenuti degli stessi, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, informerà i componenti della RSU nel rispetto di un preavviso di **25 (venticinque)** giorni di calendario decorrenti dalla data di comunicazione scritta dell'Azienda; tale informativa avverrà con le seguenti modalità:

1. comunicazione scritta alla RSU contenente la data di convocazione dell'incontro e della decorrenza dello schema di turno
2. effettuazione incontro con la RSU per verificarne l'invarianza rispetto allo schema di turno allegato al presente accordo (componenti normativi ed economici e numero di lavoratori per squadra)
3. sottoscrizione eventuale di un verbale attuativo non vincolante entro il termine di 25 giorni dalla data di comunicazione

b) qualora si renda necessario variare la modalità di utilizzo dei suddetti schemi di orario o ricorrere a nuovi regimi di orario, ciò avverrà nel rispetto di quanto disciplinato dal vigente CCNL.

Le Parti convengono che le suddette variazioni di orario dovranno tenere conto anche di esigenze di tutela occupazionale.

Si ribadisce che, qualora l'orario preveda il passaggio della produzione a ciclo continuo, l'Azienda erogherà, esclusivamente ai lavoratori per cui ciò comporti il passaggio a ciclo continuo, una somma **una tantum** annua pari a **75,00 (settantacinque/00)** euro lordi per il periodo 1° maggio 2016 - 30 aprile 2019 [massimo 3 erogazioni per un totale di **225,00 (duecentoventicinque/00)** euro lordi]. Detta somma verrà versata una sola volta per ogni anno solare anche in caso di variazioni di turno ripetute nel tempo.

Fermo restando quanto concordato in materia di modifiche dell'orario di lavoro di cui al comma precedente, alla scadenza del contratto verrà eventualmente rinegoziata soltanto la somma di una tantum annua di cui sopra.

Tali erogazioni una tantum non incideranno su alcun istituto di legge e/o di contratto.

Le parti concordano di allegare:

- l'elenco di tutte le turnazioni applicate
- l'elenco di tutte le indennità di turno applicate
- l'elenco di tutte le maggiorazioni applicate

Le parti convengono che tali flessibilità devono rispondere ad esigenze di tutela occupazionale e di natura tecnico-organizzative e commerciale; pertanto queste modalità di cambio turno non saranno applicate qualora l'azienda ipotizzi mobilità o licenziamenti collettivi.

Le parti concordano nel ritenere la presente disciplina pienamente conforme a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale del settore, di cui costituisce applicazione, nel pieno rispetto del riparto delle materie rimesse alla contrattazione collettiva aziendale.

Articolo 8. Trasferimenti e Distacchi e cambi mansione

8.1 Trasferimenti e distacchi

Nel caso di attivazione di trasferimenti o distacchi di singoli lavoratori fra stabilimenti delle aziende appartenenti al Gruppo Concorde, si procederà nel modo seguente:

- verrà effettuato un incontro preventivo con le RSU delle unità produttive del lavoratore/i interessati dal trasferimento o distacco per fornire informazioni sulle motivazioni che ne richiedono l'attivazione e comunicare l'unità produttiva/e di destinazione;
- si comunicherà al lavoratore la data di inizio del trasferimento o distacco e la durata prevista rispettando un periodo di preavviso di almeno due settimane;
- verrà privilegiata la volontarietà del lavoratore interessato; eventuali situazioni particolari potranno essere esaminate con le stesse RSU;
- definiti durata e destinazione del trasferimento o distacco, verranno informate le RSU delle unità di destinazione;
- si effettueranno incontri con le RSU per privilegiare la volontarietà di altri lavoratori.

8.2 Cambi mansioni

L'azienda può attivare, nel caso di necessità organizzative, temporanei cambi mansione all'interno dell'Azienda.

Inoltre, in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali si configurano le seguenti ipotesi:

- utilizzo CIGO: l'azienda può attivare trasferimenti temporanei tra le Aziende appartenenti a Gruppo Concorde con un preavviso di 10 giorni di calendario
- utilizzo CDS e CIGS: l'azienda può attivare trasferimenti temporanei tra le Aziende appartenenti a Gruppo Concorde con un preavviso di 30 giorni di calendario

Articolo 9. Mercato del lavoro

La Direzione e le maestranze di Mirage rivendicano con fierezza i risultati ottenuti in termini di salvaguardia dei posti di lavoro presso l'Azienda, nonostante le grandi difficoltà degli ultimi anni, grazie alla condivisione dei problemi e al contributo di tutti. Anche per la durata del presente contratto si cercherà, di mantenere questa politica di salvaguardia e stabilità dell'occupazione.

L'Azienda conferma il rispetto integrale di tutte le normative attuali e future in materia di tutele contrattuali, confermando la tendenza (compatibilmente con gli scenari di riferimento) a stabilizzare gli organici mediante l'assunzione o il passaggio a tempo indeterminato, peraltro continuando a usare in modo corretto nei termini di legge forme contrattuali diverse dal lavoro dipendente.

A tal fine annualmente sarà fornito un resoconto sull'utilizzo del personale somministrato specificando: numero, mansione, durata del contratto, stabilimento di riferimento.

id

af

af









Articolo 10. Appalti

L'Azienda informa annualmente sulla situazione delle attività conferite in appalto:

1. quadro generale;
2. natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto;
3. dettaglio ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno degli stabilimenti;
4. adempimenti osservati dalle imprese appaltatrici in materia di sicurezza;
5. modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative.

Particolare attenzione verrà posta nei confronti delle attività oggetto di appalto con la presentazione agli RLS del DUVRI.

All'attivazione di ogni nuovo contratto di appalto l'Azienda fornisce alla RSU le informazioni riguardanti il nome della società appaltatrice e la tipologia di prestazione prevista.

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.

Articolo 11. Diritti

Si confermano le norme stabilite dai precedenti contratti integrativi aziendali.

Articolo 12. Polivalenza e polifunzionalità

In vigenza del presente contratto la Direzione Aziendale e i segretari delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo costituiranno una commissione per regolamentare questi aspetti.

Articolo 13. Decorrenza - Scadenza contrattuale

13.1 Durata, decorrenza e vigenza contrattuale

Il presente contratto avrà la durata di 3 (tre) anni. Entrerà in vigore il **1° maggio 2016** e scadrà il **30 aprile 2019**. Parametri, scale e relative erogazioni decorreranno dal **1° maggio 2016**.

Sassuolo, 20 aprile 2016



MIRAGE GRANITO CERAMICO SPA

Angelo Mucci

Roberto Nicolini

Valerio Verdi

CONFINDUSTRIA CERAMICA

Pietro Conte

RSU AZIENDALE

FEMCA-CISL

Rosario Roselli

UILTEC -UIL

Fulvio Bonvicini

FILCTEM-CGIL

Roberto Righi

UILTEC -UIL

Alberta Boschini

FEMCA-CISL

Massimo Occhi