

**PANARIAGROUP INDUSTRIE CERAMICHE SPA
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
UNITA' LOCALE DI FIORANO MODENESE**

Fiorano Modenese, 02 maggio 2016

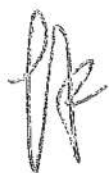
TRA

la Direzione aziendale della Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A. (unità locale di Fiorano Modenese), rappresentata dall'Ing. Giuliano Pini, dall'Ing. Luigi Fiorani e dal Dott. Aldo Catellani, assistiti dal Sig. Roberti Glauco di Confindustria Ceramica

E

la R.S.U. di Fiorano Modenese nelle persone dei Sigg. Rocco Capuozzo, Rosaria Novellino, Renato Mazzola, Marco Lorenzini, assistite dal Sig. Antonino Carlo e dal Sig. Massimo Muratori rispettivamente della Filctem Cgil e della Femca Cisl territorialmente competenti;

si è concordato quanto segue



Premessa

Il rinnovo dell'integrativo aziendale si inserisce in uno scenario economico generale che nel complesso risulta più favorevole seppur ancora caratterizzato da lenta crescita e da una ripresa modesta.

Gli anni dal 2008 ad oggi, hanno visto l'Azienda cercare di contrastare la grave crisi del sistema economico mondiale e del settore industriale del settore della ceramica, investendo fortemente nella ricerca e nella trasformazione del proprio processo produttivo per restare e consolidare la propria leadership nella produzione di prodotti innovativi quali il laminato sottile in grandi e medi formati.

Questo rinnovo si colloca in un momento delicato del sistema di relazioni industriali italiano per cui le Parti concordano sulla necessità di tendere ad un modello di relazioni che veda prioritariamente nel confronto negoziale la modalità per costruire soluzioni condivise nell'interesse comune.

Dopo una fase che ha visto l'Azienda investire su impianti, ricerca e sviluppo, si iniziano a vedere i primi risultati positivi, grazie anche alla collaborazione ed all'impegno dei lavoratori i quali, insieme all'Azienda, sono impegnati nel cercare di raggiungere gli obiettivi di miglioramento sia in termini qualitativi, sia quantitativi che di redditività.

La 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 e il diritto dei lavoratori a trovare opportunità di miglioramento economico e stabilità; 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 le problematiche 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.

Come già concordato nei contratti integrativi precedenti, nell'ambito dell'annuale incontro di tutte le componenti sindacali di Panariagroup (OOSS, RSU e Direzione Aziendale), nel corso del quale l'Azienda fornirà informazioni sull'andamento complessivo aziendale con particolare riferimento agli investimenti previsti, alle prospettive di mercato interno ed internazionale, alla produzione (volumi, qualità, organizzazione, condizioni di lavoro ed innovazioni di processo), ai livelli occupazionali, orari di lavoro ed al miglioramento ulteriore delle condizioni di ambiente e sicurezza.

Tale incontro si organizzerà preferibilmente all'inizio di ogni anno, nel corso del quale si esporrà altresì 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.

Panariagroup conferma inoltre la propria volontà di mantenere l'alto livello di attenzione e di sensibilità nei confronti del territorio 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. Formazione

Le Parti 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:

Nel corso del 4° trimestre di ogni anno e preferibilmente nel corso del mese di ottobre, l'Azienda e le RSU esamineranno i concreti fabbisogni formativi dei lavoratori, le corrispondenti azioni possibili da effettuare nell'anno successivo, le priorità, il modo di realizzazione delle iniziative formative e l'eventuale possibilità di accesso all'utilizzo di fondi nazionali interprofessionali ed a tutte le risorse che le strutture pubbliche e private metteranno a disposizione, ivi compreso il fondo aziendale accantonato in Fondimpresa.

AG

AG

AG

AG

MR

MR

MR

MR

MR

Nel mese di Febbraio l'Azienda presenterà il programma di formazione che si dovrà sviluppare nell'anno di riferimento.

Le Parti condividono che, nell'ambito della continua trasformazione e del costante sviluppo della tecnologia impiantistica, i percorsi formativi devono essere finalizzati allo sviluppo delle competenze e che prevedano anche momenti di formazione on the job.

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

Le attività formative attuate in Azienda sono, fin dal 2013, registrate nel Portfolio del lavoratore (Parte VIII Formazione, Punto 4.1, CCNL vigente).

3. Inquadramento professionale

Le Parti si incontreranno annualmente, entro Marzo di ogni anno, per la verifica degli inquadramenti. Prima di tale incontro l'azienda fornirà alla R.S.U. elenco con i livelli di inquadramento.

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 e della contrattazione aziendale.

Si allega al presente accordo il documento degli inquadramenti professionali, aggiornato con le nuove figure, in aggiunta a quelle già presenti nel precedente accordo integrativo.

4. Mercato del lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla normativa in vigore la quale prevede il contratto a tempo indeterminato quale forma comune del rapporto di lavoro, l'azienda ribadisce che l'utilizzo delle varie tipologie di contratto avverrà nel pieno rispetto delle normative e del CCNL garantendone la massima trasparenza nei confronti della R.S.U. attraverso periodiche informazioni e, ove possibile, cogliendo le opportunità di un mercato dinamico ed una auspicabile stabilizzazione del rapporto di lavoro quale strumento di continuità e di valorizzazione della professionalità del proprio personale.

L'esigenza di cogliere le opportunità in un mercato difficile e competitivo, continuando a fornire il massimo del servizio alla clientela, rende sempre più importante per l'azienda di rispondere tempestivamente alle diverse istanze.

Fermo restando quanto già concordato nei precedenti contratti aziendali, e fatte salve le esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'azienda continuerà a valutare eventuali richieste di orari part-time in un'ottica di consentire equilibri nelle attività lavorative, ovvero capaci di conciliare la vita relazionale del dipendente (cd. Work life balance), ma anche capaci di mantenere l'efficienza dell'attività lavorativa dell'azienda.

5. Appalti

L'Azienda informerà con cadenza semestrale la R.S.U. sul quadro generale, natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto, informando preventivamente la R.S.U. per attività o servizi conferiti in appalto dove questi risultino rilevanti.

Come previsto da Sistema interno di gestione integrato Qualità, Ambiente, Igiene e Sicurezza per ogni appalto vengono redatti i seguenti documenti:

- Contratto di appalto
- Richiesta eventuale di subappalto
- Verbale di Riunione e sopralluogo preliminare
- Nota informativa sui rischi specifici esistenti all'interno dei luoghi di lavoro
- DUVRI (Documento unico per la Valutazione dei rischi di Interferenze)
- Autocertificazione da parte dell'appaltatore del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale.

A richiesta i suddetti documenti verranno messi in visione alla R.S.U.

Agli RLSSA verrà consegnata una copia del DUVRI in occasione dell'inizio di ogni nuova attività conferita in appalto.

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni dei precedenti integrativi ed alla vigente legislazione in materia.

6. Organizzazione del lavoro

Nel caso di investimenti tecnologici che dovessero essere effettuati durante la vigenza del presente integrativo, ovvero di modifiche significative delle strategie di mercato ovvero di improvvise variazioni di mercato, 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 e le eventuali modifiche organizzative necessarie, fermo restando la possibilità di permettere all'Azienda di gestire l'organizzazione del lavoro in modo coerente con le reali necessità, siano esse temporanee o strutturali.

7. Ambiente e Sicurezza (sito di Fiorano Modenese)

Per dare un pieno e concreto contributo al miglioramento della sicurezza si conviene di utilizzare:

1. L'applicazione del protocollo su riduzione infortuni;
2. La definizione di percorsi congiunti RSPP, RLSSA e Medico competente per valutare l'impatto sulla salute dei lavoratori nella produzione dei grandi formati;
3. La definizione di procedure ed interventi impiantistici mirati ad agevolare la movimentazione manuale dei grandi formati
4. Il protocollo di intesa sulle buone prassi definite sulla limitazione alla esposizione della silice libera cristallina;
5. La riunione periodica per la prevenzione e protezione dai rischi tra Datore di lavoro, RSPP, RLSSA e medico Competente (Art. 35 del D.Lgs. 81/08)
6. Gli incontri periodici tra RSPP ed RLSSA

Nel Documento di Valutazione dei rischi (che sarà aggiornato nel Mese di Giugno 2016) verrà definito tra RSPP e RLSSA un piano di interventi per il miglioramento della sicurezza sui luoghi di lavoro. Si concorda di riverificare ed aggiornare tale piano annualmente e comunque ogni volta che vengano attuate modifiche impiantistiche.

I risultati delle analisi relative a tutti gli aspetti ambientali e relativi impatti presi in considerazione per lo stabilimento di Fiorano sono, come previsto dal regolamento EMAS, contenuti nella Dichiarazione Ambientale annuale che viene anche distribuita alle autorità ed associazioni locali, alle scuole e ai principali fornitori e clienti. Tra gli aspetti monitorati con analisi eseguite da Studi esterni certificati vi sono: "La valutazione dell'esposizione a fibre minerali vetrose ed isocianati" che ha sempre riscontrato, in base ai risultati dei campionamenti eseguiti, un rischio di esposizione "Irrilevante"; "La valutazione del rischio "Amianto" che ha sempre confermato la totale assenza di fibre aerodisperse di Amianto all'interno dello stabilimento.

Tra il 2013 e il 2014 sono stati svolti i corsi per gli addetti al Pronto Soccorso e alle Emergenze e i corsi sulla formazione e informazione sulla sicurezza per tutti gli addetti. Sono già stati programmati un corso per carrellisti e un corso di aggiornamento per preposti in modo che possano svolgere con maggiore consapevolezza il loro ruolo.

Si concorda sull'importanza di ribadire a tutto il personale l'applicazione delle procedure di sicurezza specifiche per aree di lavoro con l'obbligo di utilizzare i DPI previsti per il tipo di lavorazione o prescritti individualmente dal Medico competente. La distribuzione dei DPI e il controllo del loro utilizzo sarà a carico dei responsabili di turno (preposti).

8. 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 vigenti in Panariagroup con le relative indennità e maggiorazioni retributive.

La gestione delle festività nel reparto Scelta indicata al punto 2 dell'allegato al punto 9) "Orario di lavoro" dell'integrativo Aziendale 10 maggio 2012, viene modificata come segue:

"Dovendo garantire il ciclo continuo dei reparti Formatura/smalteria e Forni eventuali necessità di prestare attività lavorativa durante le festività infrasettimanali verranno valutate tra le parti, definendo fin da ora che le festività lavorabili potranno essere il 6 gennaio, il lunedì di Pasqua, l'8 settembre (patrono), il 1° novembre e l'8 dicembre. Tali festività, quando lavorate, saranno retribuite in aggiunta al mensile con la maggiorazione dovuta, oppure accantonate quali ferie secondo l'indicazione del lavoratore".

Resta inteso che non saranno mai lavorati i seguenti giorni: 1° gennaio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre.

Festività 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno. Per quanto riguarda le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno, di norma non saranno lavorate. Nei casi in cui i pianali vuoti non fossero sufficienti per la regolare produzione nelle tre festività sopraindicate, le Parti si impegnano a ricercare soluzioni appropriate intervenendo prioritariamente sulle modifiche organizzative possibili per garantire la continuità produttiva del forno. I turni di straordinario effettuati nei sabati antecedenti e/o successivi le tre festività in questione, verranno retribuiti con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.”

Verrà definito tra RSU e Azienda, entro il mese di Aprile di ogni anno, il calendario delle ferie estive ed entro il mese di Novembre quello delle ferie invernali.

9. Indennità viaggio mensile

A far tempo dal 1° luglio 2016 viene abrogata l'indennità di viaggio mensile e pertanto le indennità economiche previste al punto 10) dell'Integrativo Aziendale 10 maggio 2012 cesseranno di essere riconosciute a partire dalla busta paga relativa a Luglio 2016.

10. Indennità varie e mensa

A far tempo dal 1° maggio 2016 vengono rivisti i valori delle indennità, come da prospetto che segue:

	Valore attuale	dal 1° maggio 2016	dal 1° gennaio 2017	dal 1° gennaio 2018
Indennità scelta turno serale	€ 7,50	€ 7,75	€ 8,00	€ 8,25
Indennità turno notturno ciclo continuo	€ 10,50	€ 10,75	€ 11,00	€ 11,25
Indennità Magazzino per turno	€ 1,70	€ 1,90	€ 2,10	€ 2,30
Indennità turno notturno semicontinuo	€ 9,00	€ 9,00	€ 9,50	€ 9,75

Tali indennità saranno erogate a fronte dell'effettiva presenza nei turni sopra indicati. Per quanto riguarda la "indennità magazzino per turno", questa è collegata all'effettiva presenza ed erogata in proporzione alle ore di effettiva presenza sul lavoro.

Mensa

A far tempo dal 1° settembre 2016 verrà istituito il servizio mensa aziendale mediante l'attivazione di convenzioni con alcuni ristoranti e/o mense e/o bar (3/4 esercizi nelle vicinanze della unità locale) per garantire complessivamente ai lavoratori il servizio a mezzogiorno ed alla sera per sette giorni alla settimana, con il coinvolgimento della RSU.

Tale servizio potrà essere utilizzato dal singolo lavoratore a cui verrà assegnata una apposita tessera mensa, nelle giornate, in cui lo stesso lavoratore presterà la sua attività lavorativa, prima o dopo del turno.

Il valore del pasto giornaliero a carico azienda sarà pari a Euro 5,29.

Sarà cura dell'azienda provvedere a comunicare, a tutti i dipendenti, gli esercizi con i quali attiverà le suddette convenzioni.

11. Premio Variabile

Le Parti intendono proseguire con il sistema di Premio di natura variabile corrisposto al raggiungimento di obiettivi predeterminati ispirati a logiche di coinvolgimento dei dipendenti come definito nell'accordo integrativo aziendale 12 maggio 2012.

In aggiunta ai premi collegati al raggiungimento di obiettivi produttivi e di assenteismo, dal presente accordo integrativo si inseriscono premi collegati al raggiungimento di obiettivi di redditività aziendale e di riduzione infortuni.

Come nell'esperienza passata il salario variabile è stato realizzato distinguendo tra i lavoratori direttamente impegnati sul ciclo produttivo ed i lavoratori non direttamente impegnati nel ciclo produttivo.

In allegato al presente accordo sono riportate le Modalità di Calcolo, le Tabelle Parametri ed i Valori Economici dei Premi Variabili di cui ai successivi Punti 11.1 e 11.2.

I valori dei premi indicati nelle tabelle allegate e relative ai Premi variabili di cui ai punti 11.1 (11.1.A, 11.1.B, 11.1.C e 11.1.D) e 11.2 (11.2.A e 11.2.B) saranno riproporzionati in rapporto alla percentuale part time dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

I risultati dei Premi variabili, di seguito indicati, raggiunti durante la vigenza del presente accordo potranno essere presi a riferimento per il prossimo rinnovo di integrativo aziendale, sempreché la struttura del premio variabile ed i relativi obiettivi siano sempre idonei a favorire sia il miglioramento aziendale, che i conseguenti livelli salariali.

11.1. Premio variabile per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo Produttivo.

11.1.A Premio variabile Produttività e Qualità.

Schematicamente esso è strutturato come segue:

- una prima parte del premio è legata al parametro di produttività (IP) come dalla formula in allegato;
- una seconda parte del premio è invece legata al parametro di qualità (IQ) come dalla formula in allegato.

Si concorda, come previsto nell'integrativo precedente, che tra i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo produttivo sono compresi anche i Carrellisti del Magazzino Spedizioni.

Anche per il salario variabile di seguito descritto si riconosce l'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.

L'erogazione del Premio è quadrimestrale.

Da Maggio 2016 saranno erogati i nuovi premi produttività e qualità i quali saranno calcolati, nella prima erogazione, sul Quadrimestre Gennaio - Aprile 2016.

I valori economici concordati per entrambi i premi (produttività e qualità) sono uguali per tutti gli aventi diritto.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 6 del CCNL vigente le parti hanno fissato le condizioni per la corresponsione del salario variabile (produttività e qualità) che sarà corrisposto per il periodo di vigenza del presente accordo, rinnovando in tal modo il salario variabile già istituito nelle scorse trattative dopo aver tenuto conto delle nuove esigenze oggettive nel frattempo venutesi a creare.

Tale premio, teso al miglioramento e alla crescita della competitività dell'azienda, sarà direttamente legato alla realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti e sarà per sua natura variabile in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Si riconferma che ogni lavoratore si vedrà soggettivamente proporzionato il proprio salario variabile se non avrà effettivamente prestato la propria opera nel periodo (quadrimestre) di riferimento a causa di assunzione, aspettativa non retribuita.

I parametri sono basati sulle tecnologie in uso.

A fronte di sostanziali modifiche ai processi, alle tecnologie, alla organizzazione, sarà dovere delle Parti analizzare gli effetti ed eventualmente modificare i parametri.

Qualora i risultati dell'andamento produttivo dovessero seguire variazioni negative non giustificabili con il normale funzionamento del processo produttivo le Parti si incontreranno tempestivamente per promuovere le seguenti iniziative:

- ricerca delle cause che hanno determinato il risultato negativo;
- definizione concordata delle soluzioni finalizzate al ripristino delle condizioni di produzione ottimali.

Sono fatte salve le riconosciute cause determinate da eventi imponderabili non modificabili dall'iniziativa delle parti.

11.1.B Premio variabile Redditività Aziendale.

A partire dal presente integrativo aziendale, si istituisce un premio variabile collegato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento della Redditività Aziendale.

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di miglioramento ed i valori economici è il valore % EBITDA (M.O.L.) calcolato sui ricavi di vendita di PanariaGroup con riferimento al bilancio consolidato dell'anno precedente al netto di eventuali modifiche del perimetro di consolidamento vale a dire al netto delle acquisizioni e/o cessioni di azienda.

L'EBITDA (M.O.L.), 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).

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati verrà erogato, a partire dall'anno 2017 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2016, unitamente alla busta paga del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la chiusura del bilancio di esercizio consolidato di gruppo (es. Premio anno 2016, pagato con busta paga relativa al mese di Maggio 2017).

11.1.C Premio variabile Riduzione Infortuni.

A partire dal presente integrativo aziendale, si istituisce un premio variabile collegato al raggiungimento di obiettivi di Riduzione Infortuni.

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di riduzione Infortuni ed i relativi valori economici è il rapporto del n° infortuni ed il n° dei dipendenti di ciascun anno di vigenza del presente integrativo aziendale, a partire dall'anno 2016.

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati verrà erogato, a partire dall'anno 2017 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2016, unitamente alla busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento (es. Premio anno 2016, pagato con busta paga relativa al mese di maggio 2017).

11.1. D Premio variabile Assenteismo.


Premio Variabile Assenteismo collegato all'orario di lavoro; le Parti contraenti il presente contratto integrativo aziendale, analogamente a quanto previsto dal CCNL Ceramica Industria, sono a definire quanto segue:

- al lavoratore, alla fine di ciascun anno solare ed unitamente alla busta paga relativa al mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno (ovvero con la busta paga relativa al mese di cessazione del rapporto di lavoro) un premio al raggiungimento delle percentuali di orario di lavoro effettivamente prestato come da allegata tabella.

In caso di assunzione o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare il risultato del salario variabile eventualmente spettante sarà proporzionalmente rapportato. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

A tal fine, sono considerate ore utili al conseguimento delle ore effettivamente prestate tutte le ore per le quali sia a valere per legge o per contratto il diritto alla conservazione del posto di lavoro ad eccezione delle prime tre giornate di malattia non professionale per ogni evento morboso e delle giornate di assenza per Permesso Non Retribuito.

Tra le ore utili al conseguimento delle ore effettivamente lavorate non verranno conteggiate le ore di prestazione supplementare e/o straordinaria.



11.2 Premio variabile per i lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo Produttivo

11.2. A Premio variabile Redditività Aziendale.

A partire dal presente integrativo aziendale, si istituisce un premio variabile collegato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento della Redditività Aziendale.

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di miglioramento ed i valori economici è il valore % EBITDA (M.O.L.) calcolato sui ricavi di vendita di PanariaGroup con riferimento al bilancio consolidato dell'anno precedente al netto di eventuali modifiche del perimetro di consolidamento vale a dire al netto delle acquisizioni e/o cessioni di azienda.

L'EBITDA (M.O.L.), 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).

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati verrà erogato, a partire dall'anno 2017 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2016, unitamente alla busta paga del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la chiusura del bilancio di esercizio consolidato di gruppo (es. Premio anno 2016, pagato con busta paga relativa al mese di Maggio 2017).

11.2.B Premio variabile Incremento Fatturato Aziendale.

A partire dal presente integrativo aziendale, si istituisce un premio variabile collegato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento del Fatturato Aziendale.

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di miglioramento ed i valori economici, è l'incremento percentuale annuale del fatturato della Business Unit ITALIA di Panariagroup escludendo il fatturato intercompany.

Il premio è uguale per tutti gli impiegati interessati e non riguarda ovviamente quelli destinatari dei premi descritti al precedente Punto 11.1; esso è da riferirsi al solo fatturato della Business Unit Italia di Panariagroup escludendo il fatturato intercompany, ed è da conteggiarsi senza ricomprendere eventuali future acquisizioni di altre aziende.

In caso di inflazione superiore al 3% annuo l'incremento del fatturato registrato sarà depurato di tale valore (esempio: incremento fatturato pari al 12% ed inflazione pari al 5% = incremento utile al premio pari al 10%).

La variazione di fatturato è sempre calcolata sull'anno precedente.

I valori dell'anno successivo annullano quelli dell'anno precedente

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati verrà erogato, a partire dall'anno 2017 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2016, unitamente alla busta paga del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la chiusura del bilancio di esercizio consolidato di gruppo (es. Premio anno 2016, pagato con busta paga relativa al mese di Maggio 2017).

12. Welfare Aziendale

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti, rientranti nella sfera di applicazione del presente integrativo aziendale, per il triennio 2016-2018, un programma di Welfare Aziendale, come da allegato al presente accordo.

13. Buoni Carburante

L'Azienda erogherà ai propri dipendenti, rientranti nella sfera di applicazione del presente integrativo aziendale, per il triennio 2016-2018, un pacchetto di Buoni Carburante, alle condizioni indicate nell'allegato al presente accordo.

14. Clausola di rinvio, clausola di salvaguardia e Una Tantum

Per quanto non espressamente previsto nel presente verbale, resta confermato quanto disposto nei precedenti accordi aziendali.

A copertura della vacanza contrattuale 2015 verrà erogata una somma Una Tantum per €180,00 al lordo di

ritenute applicabili, non incidente sugli istituti contrattuali, erogabile in due tranches come segue:

Prima tranche con busta paga di Maggio 2016 pari ad € 80,00;

Seconda tranche con busta paga di Marzo 2017 pari ad € 100,00.

La presente Una Tantum sarà pagata ai dipendenti di Panariagroup cui si applica il presente integrativo aziendale, in forza alla data del 2 Maggio 2016, con proporzione ai mesi di servizio nel periodo dal 01/02/2015 al 31/12/2015 ed in ragione della percentuale di Part-Time in essere e non avrà incidenza sugli istituti contrattuali-legali.

15.Decorrenza e durata

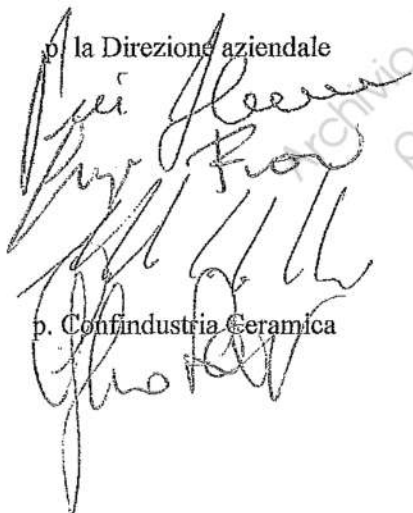
Il presente accordo entra in vigore dal 1° Gennaio 2016 ed avrà validità fino al 31 Dicembre 2018.

I seguenti allegati sono parte integrante del presente accordo:

- Allegato al punto 3) Inquadramento Professionale
- Allegato al punto 8) Orari di lavoro
- Allegato al punto 11.1 – Punto 11.1.A Premio Variabile Indice Produttività
- Allegato al punto 11.1 – Punto 11.1.A Premio Variabile Indice Qualità
- Allegato al punto 11.1 – Punto 11.1.B Premio Variabile Redditività Aziendale
- Allegato al punto 11.1 – Punto 11.1.C Premio Variabile Riduzione Infortuni
- Allegato al punto 11.1 – Punto 11.1.D Premio Variabile Assenteismo
- Allegato al punto 11.2 – Punto 11.2.A Premio Variabile Redditività Aziendale
- Allegato al punto 11.2 – Punto 11.2.B Premio Incremento Fatturato Aziendale
- Allegato al punto 12) Welfare Aziendale
- Allegato al punto 13) Buoni Carburante
- Fac Simile Moduli adesione al piano Welfare Aziendale anno 2016 e anni 2017-2018

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Direzione aziendale

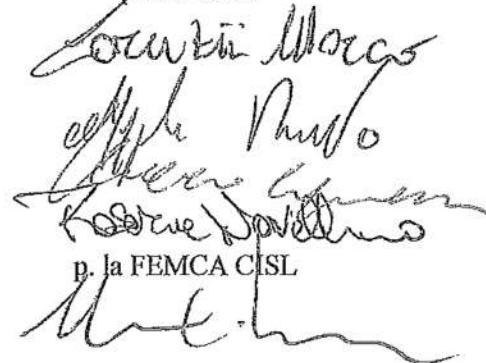


p. Confindustria Ceramica

p. la FILCTEM CGIL



p. la R.S.U.



p. la FEMCA CISL



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

ALLEGATO AL PUNTO 3) Inquadramento professionale

Mansione	Qualifiche	Descrizione mansione
Addetto al controllo di prodotto	D1	Operatore di laboratorio che, in base alle diverse tipologie produttive, esegue in autonomia esecutiva prove di routine e non, con capacità di uso di videoterminali. Ha il compito di catalogare e aggiornare i campioni di riferimento in produzione. Tiene ordinata e pulita l'area di sua competenza
	D2	Operatore di laboratorio che esegue, sulla base delle richieste dei responsabili di produzione e su indicazioni del Responsabile di laboratorio, prove di routine e non, con capacità di uso di videoterminali. Ha il compito di catalogare e aggiornare i campioni di riferimento in produzione. Tiene ordinata e pulita l'area di sua competenza
Addetti Atomizzato/aiuto linea	D1	Operatore agli impianti trasporto colori atomizzato con compiti di alimentazione, conduzione e manutenzione dell'impianto. Effettua lo scarico e carico siletti atomizzato; stoccaggio siletti atomizzato; movimentazione tramite muletto degli scarti prodotti dai reparti formatura e manifattura; aiuto fuori orario ai reparti. Tiene ordinata e pulita l'area di alimentazione siletti
	D2	Addetto scarico e carico siletti atomizzato; stoccaggio siletti atomizzato; alimentazione e controllo impianto di carico atomizzato; movimentazione tramite muletto degli scarti prodotti dai reparti formatura e manifattura; aiuto fuori orario ai reparti. Tiene ordinata e pulita l'area di alimentazione siletti
	D3	Addetto scarico e carico siletti atomizzato; stoccaggio siletti atomizzato; alimentazione impianto di carico atomizzato; movimentazione tramite muletto degli scarti prodotti dai reparti formatura e manifattura; aiuto fuori orario ai reparti. Tiene ordinata e pulita l'area di alimentazione siletti
Addetti linea Formatura/decorazione	D1	Addetta conduzione e controllo linea di formatura/decorazione che effettua interventi di ripristino funzionale delle macchine. E' in grado di intervenire sulle macchine serigrafiche di linea e sulle decoratrici digitali. Effettua in autonomia esecutiva il montaggio e lo smontaggio degli schermi serigrafici, controlla il peso e le densità delle paste, intervenendo per eventuali correzioni, e che all'occorrenza è in grado di preparare e controllare gli applicatori di linea. Tiene costantemente sotto controllo la qualità del materiale in crudo e verifica, con il prelievo della staffetta in uscita forno, periodicamente il materiale cotto. Tiene ordinata e pulita l'area formatura/decorazione
	D2	Addetta conduzione e controllo linea di formatura/decorazione che effettua interventi di ripristino funzionale delle macchine. E' in grado di intervenire sulle macchine serigrafiche di linea. Effettua in autonomia esecutiva il montaggio e lo smontaggio degli schermi serigrafici, controlla il peso e le densità delle paste, intervenendo per eventuali correzioni, e che all'occorrenza è in grado di preparare e controllare gli applicatori di linea. Tiene costantemente sotto controllo la qualità del materiale in crudo e verifica, con il prelievo della staffetta in uscita forno, periodicamente il materiale cotto. Tiene ordinata e pulita l'area formatura/decorazione
	D3	Operatore che in autonomia esecutiva effettua il montaggio e lo smontaggio degli schermi serigrafici, controlla il peso e le densità delle paste, intervenendo per eventuali correzioni, e che all'occorrenza è in grado di preparare e controllare gli applicatori di linea. Tiene costantemente sotto controllo la qualità del materiale in crudo. Tiene ordinata e pulita l'area formatura/decorazione

Mansione	Qualifiche	Descrizione mansione
Responsabile/ Tecnico di linea formatura/decorazione	C3	Addetto responsabile linee di formatura/decorazione che partecipando al lavoro di squadra , di cui assicura il coordinamento , svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità della qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari.
	D1	Elettricista/elettronico/meccanico addetto alla manutenzione delle linee di formatura/decorazione che effettua interventi di manutenzione meccanici ed elettrici per il buon funzionamento della linea e ripristino funzionale dell'impianto. Sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti , procede alla individuazione e registrazione dei guasti ed esegue interventi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione e messa a punto di macchine ed impianti in piena autonomia tecnica nel campo elettrico ed elettronico/oleodinamico e pneumatico. Svolge costantemente un controllo delle linee per prevenire eventuali problemi tecnici. Sostituisce nel ruolo l'addetta linea formatura/decorazione in caso di assenza improvvisa di quest' ultima
	D2	Elettricista/Elettronico/Meccanico linee di formatura/decorazione con elevata capacità tecnico-pratica che effettua interventi di manutenzione per il buon funzionamento della linea e ripristino funzionale dell'impianto. Svolge costantemente un controllo delle linee per prevenire eventuali problemi tecnici. Sostituisce nel ruolo l'addetta linea formatura/decorazione in caso di assenza improvvisa di quest' ultima
	D3	Addetto che svolge costantemente un controllo delle linee per prevenire eventuali problemi tecnici. Agisce sulle postazioni di comando per il ripristino funzionale delle linee . Sostituisce nel ruolo l'addetta linea formatura/decorazione in caso di assenza improvvisa di quest' ultima
Addetto alle paste serigrafiche	D1	Addetto al tintometro , che esegue in autonomia la produzione dei semilavorati (paste serigrafiche , smalti e fiammature) e la modifica delle relative ricette
	D2	Addetto smalti che esegue in autonomia le operazioni di pesatura dei componenti (materie prime e semilavorati) che costituiscono la carica del mulino
	D3	Addetto carico e scarico mulini macinazione smalti

Mansione	Qualifiche	Descrizione mansione
Fuochisti	D1	Addetto alla conduzione e controllo di impianti di cottura rapida che, sulla base delle indicazioni del capo reparto , interpreta correttamente eventuali difettologie e i dati forniti dal sistema di controllo dell'impianto , effettuando i dovuti interventi di regolazione dell'impianto e della curva di cottura; effettua interventi di ordinaria manutenzione(sostituzione di termocoppie , rulli, cuscinetti, cinghie e motovariatori.). Interviene per il ripristino dei macchinari in uscita forno. Controlla il materiale in uscita forno e segnala eventuali problematiche ai reparti a monte del forno; aiuta l'addetto alla formatura/decorazione nel prelievo delle lastre per la visione della staffetta. Tiene ordinata e pulita l'area di uscita forno

D2	Addetto che compie operazioni di sorveglianza delle macchine in uscita forno e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno; compie inoltre piccoli interventi di manutenzione ed esegue operazioni di regolazione bruciatori e piccoli interventi sulla curva di cottura. Controlla il materiale in uscita forno e segnala eventuali problematiche ai reparti a monte del forno; aiuta l'addetto alla formatura/decorazione nel prelievo delle lastre per la visione della staffetta. Tiene ordinata e pulita l'area di uscita forno
D3	Addetto che compie operazioni di sorveglianza delle macchine in uscita forno e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno. Controlla il materiale in uscita forno e segnala eventuali problematiche ai reparti a monte del forno; aiuta l'addetto alla formatura/decorazione nel prelievo delle lastre per la visione della staffetta. Tiene ordinata e pulita l'area di uscita forno

Meccanico taglio	C2	Elettromeccanico che conduce e controlla gli impianti per il taglio delle lastre assicurando il buon funzionamento delle linee, il ripristino funzionale delle stesse e interventi di manutenzione. Svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa. Svolge fuori orario il coordinamento del personale presente in fabbrica e interviene per risolvere i problemi meccanici/elettrici sulle linee di produzione. Aiuta all'occorrenza l'addetto all'incollaggio
	C3	Meccanico che partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento, conduce e controlla gli impianti per il taglio delle lastre assicurando il buon funzionamento delle linee, il ripristino funzionale delle stesse e interventi di manutenzione. Svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità sulla qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari. Svolge fuori orario il coordinamento del personale presente in fabbrica e interviene per risolvere i problemi meccanici/elettrici sulle linee di produzione segnalando prontamente i problemi riscontrati ai responsabili. Aiuta all'occorrenza l'addetto all'incollaggio
	D1	Addetto conduzione e controllo linee di Taglio, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale della macchine; svolge inoltre il coordinamento funzionale del personale addetto sotto la supervisione e secondo le indicazioni del responsabile. Aiuta all'occorrenza l'addetto all'incollaggio

Mansione	Qualifiche	Descrizione mansione
Meccanico/Addetto Incollaggio	C3	Addetto responsabile linee di incollaggio che partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità della qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari.
	D1	Addetto conduzione e controllo linee di Incollaggio, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale della macchine; svolge inoltre il coordinamento funzionale del personale addetto sotto la supervisione e secondo le indicazioni del responsabile. Tiene ordinata e pulita l'area Incollaggio.
	D2	Addetto conduzione e controllo linee di Incollaggio, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale della macchine. Tiene ordinata e pulita l'area Incollaggio.

Addetto manifattura	D1	Addetto alla conduzione e controllo di una linea di taglio . Segnala al meccanico eventuali problematiche sulla bontà del taglio. Eseguce il ripristino funzionale delle macchine e compie interventi di manutenzione . Tiene ordinata e pulita l'area degli sfridi da taglio, il banco molatura e tiene sotto controllo il filtro. Aiuta all'occorrenza l'addetto della linea di incollaggio .
	D2	Addetto al controllo di una linea di taglio . Segnala al meccanico eventuali problematiche sulla bontà del taglio. Eseguce il ripristino funzionale delle macchine e interventi di piccola manutenzione (cambio nastri rompifilo, pulizia mola, sostituzione batterie LGV, ...) . Tiene ordinata e pulita l'area degli sfridi da taglio , il banco molatura e tiene sotto controllo il filtro. Aiuta all'occorrenza l'addetto della linea di incollaggio .
	D3	Addetto al controllo del materiale in uscita dalla linea di taglio che segnala al meccanico eventuali problematiche sulla bontà del taglio. Tiene ordinata e pulita l'area degli sfridi da taglio , il banco molatura e tiene sotto controllo il filtro. Aiuta all'occorrenza l'addetto della linea di incollaggio .
Capo turno scelta	C2	Capo turno scelta che, assicurando il coordinamento del personale di linea, svolge la propria mansione in assoluta autonomia, con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della classificazione dei prodotti. In base a criteri prestabiliti imposta le linee di scelta dei piccoli formati e quella dei grandi formati, verifica il rispetto dei criteri di scelta compiendo operazioni di controllo scelta e specchiatura .
	C3	Responsabile linee di scelta che, partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento , svolge le proprie mansioni in piena autonomia con la responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della classificazione dei prodotti. In base a criteri prestabiliti imposta le linee di scelta dei piccoli formati e quella dei grandi formati, verifica il rispetto dei criteri di scelta compiendo operazioni di controllo scelta e specchiatura .
	D1	Responsabile linee di scelta che, partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento , svolge le proprie mansioni sulla base delle indicazioni del capo reparto con la responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della classificazione dei prodotti. In base a criteri prestabiliti imposta le linee di scelta dei piccoli formati e quella dei grandi formati, verifica il rispetto dei criteri di scelta compiendo operazioni di controllo scelta e specchiatura .

Mansione	Qualifiche	Descrizione mansione
Addetto alle linee di scelta	D2	Addetto al controllo e alla messa a punto delle linee di scelta per grandi e piccoli formati nelle sue funzioni; in base a criteri prestabiliti imposta il tono di scelta, inserisce i dati di gestione macchina, controlla il rispetto dei criteri della scelta stessa e coordina il personale di linea e compie in autonomia esecutiva operazioni di controllo scelta e specchiatura. Tiene ordinata e pulita l'area di scelta. Cura il confezionamento dei pallet
	D3	Addetto alle linee di scelta per grandi e piccoli formati che eseguendo il controllo del materiale opera in autonomia per la definizione di tonalità e difettologie in conformità a standard predeterminati, con compiti di gestione di tutti gli impianti delle linee e operando sulle diverse posizioni di lavoro ; è inoltre in grado di effettuare operazioni di piccola manutenzione. Tiene ordinata e pulita l'area di scelta. Cura il confezionamento dei pallet
	E1	Addetto alle linee di scelta per grandi e piccoli formati che, utilizzando la strumentazione delle macchine, effettua le operazioni di programmazione delle linee e di ripristino funzionale delle stesse. Tiene ordinata e pulita l'area di scelta. Cura il confezionamento dei pallet
Scelta carrellista	D2	Carrellista per il carico e la movimentazione del materiale . Si occupa del buon funzionamento del forno di termoretrazione e del ripristino funzionale dello stesso. Cura il confezionamento dei pallet.
	D3	Carrellista per il carico e la movimentazione di materiale
Servizi	D3	Jolly per posizioni di controllo nell'ambito del ciclo produttivo/ Scelta manuale e Inscatolamento
	E1	Addetto alle campionature/Inscatolamento materiale/ Tagli manuali
	E2	Addetto ad operazioni complementari nell'ambito del ciclo produttivo
Carrellisti Magazzino	D1	Conduttore di carrelli che, in condizioni di autonomia esecutiva, compie le operazioni necessarie per la spedizione del prodotto finito, dall'approntamento e preparazione degli ordini al carico del prodotto con relativo controllo.
	D3	Carrellista per il carico e la movimentazione del materiale

Mansione	Qualifiche	Descrizione mansione
Meccanico Levigatura/rettifica	C3	Addetto responsabile linee di levigatura e/o rettifica che partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità della qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari.
	D1	Addetto conduzione e controllo linee di levigatura/rettifica , che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale delle linee e dei relativi impianti di depurazione ; svolge inoltre il coordinamento funzionale del personale addetto sotto la supervisione e secondo le indicazioni del responsabile. Tiene ordinata e pulita l'area di lavoro.
	D2	Addetto conduzione e controllo linee di levigatura/rettifica , che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale della macchine. Tiene ordinata e pulita l'area di lavoro.
	D3	Addetto conduzione e controllo linee di levigatura/rettifica. Tiene ordinata e pulita l'area di lavoro
Addetto Taglio manuale	D2	Addetto al taglio manuale che programma e manuziona la ricetta di taglio ed è in grado di elaborare, in base ai progetti richiesti, soluzioni di taglio non standard. Esegue il caricamento e lo spacco delle lastre nei sottoformati richiesti . Utilizza il carrello elevatore per la movimentazione del materiale. Tiene ordinata e pulita l'area
	D3	Addetto al taglio manuale che programma e manuziona la ricetta di taglio . Esegue il caricamento e lo spacco delle lastre nei sottoformati richiesti . Utilizza il carrello elevatore per la movimentazione del materiale. Tiene ordinata e pulita l'area
	E1	Addetto al taglio manuale che esegue il caricamento e lo spacco delle lastre nei sottoformati richiesti . Tiene ordinata e pulita l'area

Allegato al punto 8) Orari di Lavoro

1. A Giornata 40 ore settimanali

	dom	lun	mar	mer	gio	ven	sab	dom
Squadra A		G	G	G	G	G		

G Dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 14:00 alle 18:00

Dalle 8:30 alle 12:30 e dalle 14:30 alle 18:30

Tale orario da diritto a 20 giorni di ferie, 5 giorni di R.O.L. e 4 giorni di Ex. Festività

2. Orario a giornata del magazzino spedizioni

8.00/12.00 – 14.00/18.00

8.30/12.30 – 14.30/18.30

7.30/16 con mezz'ora di pausa dalle 13,00 alle 13,30

10,00/18,30 con mezz'ora di pausa dalle 13,00 alle 13,30

Tale orario da diritto a 20 giorni di ferie, 5 giorni di R.O.L. e 4 giorni di ex festività

3. DOPPIO TURNO (37,5 ore settimanali)

	dom	lun	mar	mer	gio	ven	sab	dom	lun	mar	mer	gio	ven	sab	dom
Squadra A		M	M	M	M	M			P	P	P	P	P		
Squadra B		P	P	P	P	P			M	M	M	M	M		

M dalle 5:00 alle 12:30

P dalle 12:30 alle 20:00

Tale orario prevede 7 ore e 10 minuti di effettiva prestazione con relativi 20 minuti di pausa e diritto a 20 giorni di ferie, 5 giorni di R.O.L. e 4 giorni di Ex. Festività.

Maggiorazione notturno 45% - Maggiorazione 1,5% ore diurne su paga base e IPO

4. Turnazione Scelta (36 ore medie settimanali)

Lo schema di turno si sviluppa nell'arco di 3 settimane nel seguente modo:

AREA SCELTA	do	l	ma	me	g	v	s	d	l	ma	me	g	v	s	d	l	ma	me	g	v	s	d	l
	m	un	r	r	io	en	ab	om	un	r	r	io	en	ab	om	un	r	r	io	en	ab	om	un
Squadra A		s	s	p	p	m	m		p	p	m	m	s			m	m	s	s	p			s
Squadra B		p	p	m	m	s			m	m	s	s	p			s	s	p	p	m	m		p
Squadra C		m	m	s	s	p			s	s	p	p	m	m		p	p	m	m	s			m

AS

 16

N° 3
Squadre

La turnazione si sviluppa in 3 settimane

Da Lunedì a Venerdì :

m Mattino dalle 5:00 alle 12:00

p Pomeriggio dalle 12:00 alle 18:00

s Sera dalle 18:00 all' 1:00

Il Sabato :

m Mattina dalle 5:00 alle 13:00

Tale orario comporta, naturalmente, l'assenza di fermate o pause e deve intendersi interamente lavorato. Resta naturalmente inteso che per le piccole pause naturali (esempio: alimentazione) sarà consentito ai lavoratori di provvedere adeguatamente.

A fronte di quanto sopra i lavoratori godono di 4 settimane di ferie, 1 settimana di R.O.L. ed ulteriori 4 giorni di Ex Festività.

Le festività infrasettimanali, quando lavorate, saranno retribuite in aggiunta al mensile con la maggiorazione dovuta, oppure accantonate in banca ore secondo le indicazioni del lavoratore.

Maggiorazione Notturmo 45%

5. Turnazione Semicontinuo (34 ore medie settimanali)

Turnazione semicontinua 136 ore settimanali: da Lunedì alle ore 5:00 al Sabato alle ore 21:00

	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
Squadra A			M	M	P	P	N					M	M	P	P		N	N			M	M		P	P	N	N		
Squadra B			P	P	N	N			M	M	P	P	N				M	M	P	P			N	N			M	M	
Squadra C			N	N			M	M		P	P	N	N			M	M	P	P	N					M	M	P	P	
Squadra D					M	M	P	P		N	N			M	M		P	P	N	N				M	M	P	P	N	

N° 4
Squadre

La turnazione si sviluppa in 4 settimane

M dalle 5:00 alle 13:00

P dalle 13:00 alle 21:00

N dalle 21:00 alle 5:00

Le Ferie sono 160 ore di lavoro effettivo

Maggiorazione notturno 42%

6. Ciclo continuo 3/2 (33 ore e 36 minuti medi settimanali)

Turnazione ciclo continuo 3/2: su 10 giorni 6 si lavorano e 4 si riposano,
2 riposi prima e dopo le notti

Squadra A	M M P P	N N	M M P P	N N		
Squadra B	P P	N N	M M	P P	N N	M M
Squadra C		N N	M M P P		N N	M M P P
Squadra D	N N	M M P P		N N	M M P P	
Squadra E		M M P P	N N		M M P P	N N

M dalle 5:00 alle 13:00

P dalle 13:00 alle 21:00

N dalle 21:00 alle 5:00

L'orario per gli addetti al ciclo continuo corrisponde ad una prestazione lavorativa di 33 ore e 36 minuti medi su base settimanale.

Le ferie sono di 160 ore di lavoro effettivo (accordo del 23/05/95)

Maggiorazione Notturna 53%

Maggiorazione Domenicale 21%



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Handwritten signatures and initials scattered across the page, including a large signature at the top left, a signature in the middle left, a signature in the middle right, and several initials (MR, etc.) at the bottom.

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.1 Premio Variabile per i lavoratori coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.1.A Premio Variabile INDICE PRODUTTIVITA'

Si descrive nel seguente allegato l'Indice di Produttività (IP) ricordando che si indicheranno per comodità valori mensili pur avendo il premio cadenza e caratteristica di quadrimestralità.

L'erogazione quadrimestrale decorrerà con la mensilità di Maggio 2016 in base ai dati del primo quadrimestre 2016.

La formula utile alla erogazione del premio è la seguente:

$$IP = \frac{(PingF - SF) / \text{giorni lavorati}}{Pteor} = \frac{\text{Peffettiva} / \text{gg lavorati}}{Pteor}$$

dove:

PingF: Produzione ingresso forno in mq nel periodo;

SF: Scarto Uscita Forno;

Peffettiva: Produzione uscita forno in mq nel periodo;

Pteor: Produzione giornaliera teorica in mq.

Nella tabella seguente si riporta l'IP calcolato come sopra illustrato; i valori indicati sono mensili ed uguali per tutti gli aventi diritto. I valori economici indicati alle varie date non sono cumulativi e quello successivo assorbe il precedente.

I.P.	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Fino a 74	€ zero	€ zero	€ zero
75	€ 73,00	€ 73,00	€ 73,00
76	€ 75,00	€ 75,00	€ 75,00
77	€ 80,00	€ 85,00	€ 90,00
78	€ 90,00	€ 95,00	€ 100,00
79	€ 93,00	€ 98,00	€ 103,00
80	€ 96,00	€ 101,00	€ 106,00
81	€ 99,00	€ 104,00	€ 109,00
82	€ 102,00	€ 107,00	€ 112,00
83	€ 105,00	€ 110,00	€ 115,00
84	€ 108,00	€ 113,00	€ 118,00
85	€ 111,00	€ 116,00	€ 121,00
86	€ 114,00	€ 119,00	€ 124,00

La gratifica natalizia sarà calcolata come media dei tre periodi dell'anno.

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.1 Premio Variabile per i lavoratori coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.1.A Premio Variabile INDICE QUALITA'

Si descrive nel seguente allegato l'Indice di Qualità (IQ) ricordando che si indicheranno per comodità valori mensili pur avendo il premio cadenza e caratteristica di quadrimestralità.

L'erogazione quadrimestrale decorrerà con la mensilità di Maggio 2016 in base ai dati del primo quadrimestre 2016.

La formula utile alla erogazione del premio è la seguente:

$$IQ = \frac{(P.S \times (100-ISL)) \times 300}{10.000}$$

dove:

P.S: Prima Scelta senza segnalazioni;

ISL: Percentuale Scarto a fine linea.

Nella tabella seguente si riporta l'IP calcolato come sopra illustrato; i valori indicati sono mensili ed uguali per tutti gli aventi diritto.

I valori economici indicati alle varie date non sono cumulativi e quello successivo assorbe il precedente.

I.Q.	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Fino a 253	€ zero	€ zero	€ zero
256	€ 82,00	€ 82,00	€ 82,00
259	€ 84,00	€ 84,00	€ 84,00
262	€ 89,00	€ 94,00	€ 99,00
265	€ 96,00	€ 101,00	€ 106,00
268	€ 99,00	€ 104,00	€ 109,00
271	€ 102,00	€ 107,00	€ 112,00
274	€ 105,00	€ 110,00	€ 115,00
277	€ 108,00	€ 113,00	€ 118,00
280	€ 111,00	€ 116,00	€ 121,00
283	€ 114,00	€ 119,00	€ 124,00

La gratifica natalizia sarà calcolata come media dei tre periodi dell'anno.

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.1 Premio Variabile per i lavoratori coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.1.B

Premio Variabile REDDITIVITA' AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Reddittività Aziendale prevista dall'accordo al punto 11.1.B

% EBITDA											
2016				2017				2018			
			Importo Premio Annuale				Importo Premio Annuale				Importo Premio Annuale
	≥	13,1	€ 280,00		≥	15,1	€ 300,00		≥	17,1	€ 340,00
11,6	-	13,0	€ 210,00	13,6	-	15,0	€ 230,00	15,6	-	17,0	€ 270,00
10,1	-	11,5	€ 140,00	12,1	-	13,5	€ 160,00	14,1	-	15,5	€ 200,00
9,1	-	10,0	€ 70,00	11,1	-	12,0	€ 90,00	13,1	-	14,0	€ 130,00
	≤	9,0	€ zero	9,1	-	11,0	€ 40,00	11,1	-	13,0	€ 60,00
					≤	9,0	€ zero		≤	11,0	€ zero



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.1 Premio Variabile per i lavoratori coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.1.C Premio Variabile RIDUZIONE INFORTUNI

Si riportano le modalità di calcolo indice e la tabella relativa al Premio Variabile Riduzione Infortuni prevista dall'accordo al punto 11.1.C

NI= Numero infortuni totali anno

ND= Numero Dipendenti medi anno (somma n° dipendenti al termine di ogni mese / 12)

IR= Indice percentuale Infortuni rispetto ai lavoratori dipendenti dell'anno

La formula utile alla erogazione del premio è la seguente:

$$IR = \frac{NI \times 100}{ND}$$

Indice	Importo Premio Annuale
Minore o uguale al 10,00 %	€ 100,00
dal 10,01% all' 11,00 %	€ 80,00
dall' 11,01% al 12,00 %	€ 60,00
dal 12,01% al 13,00 %	€ 50,00
oltre il 13,01 %	€ zero

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]

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.1 Premio Variabile per i lavoratori coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.1.D Premio Variabile ASSENTEISMO

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Assenteismo prevista dall'accordo al punto 11.1.D

N° giorni di Assenza	Importo Premio Annuale
Da 0 a 3 giorni	€ 300,00
Da 4 a 8 giorni	€ 150,00
Da 9 a 12 giorni	€ 75,00
Oltre 12 giorni	€ zero



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



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.2 Premio Variabile per i lavoratori NON coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.2.A Premio Variabile REDDITIVITA' AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Reddittività Aziendale prevista dall'accordo al punto 11.2.A

% EBITDA											
2016				2017				2018			
			Importo Premio Annuale				Importo Premio Annuale				Importo Premio Annuale
	≥	13,1	€ 280,00		≥	15,1	€ 300,00		≥	17,1	€ 340,00
11,6	-	13,0	€ 210,00	13,6	-	15,0	€ 230,00	15,6	-	17,0	€ 270,00
10,1	-	11,5	€ 140,00	12,1	-	13,5	€ 160,00	14,1	-	15,5	€ 200,00
9,1	-	10,0	€ 70,00	11,1	-	12,0	€ 90,00	13,1	-	14,0	€ 130,00
	≤	9,0	€ zero	9,1	-	11,0	€ 40,00	11,1	-	13,0	€ 60,00
					≤	9,0	€ zero		≤	11,0	€ zero

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 11.2 Premio Variabile per i lavoratori NON coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 11.2.B Premio Variabile INCREMENTO FATTURATO AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Incremento Fatturato Aziendale prevista dall'accordo al punto 11.2.B

INCREMENTO % FATTURATO ITALIA RISPETTO ANNO PRECEDENTE – No intercompany											
2016				2017				2018			
			Importo Premio Annuale				Importo Premio Annuale				Importo Premio Annuale
	<=	3,0	€ zero		<=	3,0	€ zero		<=	3,0	€ zero
3,1	-	5,0	€ 100,00	3,1	-	5,0	€ 110,00	3,1	-	5,0	€ 120,00
5,1	-	7,0	€ 150,00	5,1	-	7,0	€ 160,00	5,1	-	7,0	€ 170,00
7,1	-	9	€ 200,00	7,1	-	9	€ 210,00	7,1	-	9	€ 220,00
9,1	-	11	€ 250,00	9,1	-	11	€ 260,00	9,1	-	11	€ 270,00
11,1	-	13	€ 300,00	11,1	-	13	€ 310,00	11,1	-	13	€ 320,00
	>	13	€ 350,00		>	13	€ 360,00		>	13	€ 370,00

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

ALLEGATO AL PUNTO 12 – WELFARE AZIENDALE

Programma Welfare Aziendale

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti, rientranti nella sfera di applicazione del presente integrativo aziendale, per il triennio 2016-2018, un importo, come di seguito indicato, usufruibile sotto forma di Welfare Aziendale aderendo al programma sotto riportato:

ANNO 2016

Importo annuo: € 210,00

- Previdenza Complementare – contribuzione volontaria aggiuntiva al Fondo Pensione FONCER;
- Assistenza sanitaria integrativa - Fondo Sanitario FASIE.
- Assistenza familiari anziani o non autosufficienti
- Educazione / istruzione
- Erogazione di voucher, così come previsto all'art. 6 del decreto legislativo del ministero del lavoro e del ministero dell'economia e finanza del 25 marzo 2016, per la sola parte residua tra € 210,00 e il valore dei buoni carburante individualmente spettanti come da punto 13 del presente integrativo.

I dipendenti che decidono di usufruire delle suddette prestazioni di Welfare Aziendale concorreranno al raggiungimento del premio variabile di cui al precedente punto 11.1.A per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo produttivo ed ai precedenti punti 11.2.A e 11.2.B per i lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo produttivo, per un importo pari al suo valore economico previsto, ridotto di € 180,00 annui, per il solo anno 2016. L'importo residuo fino a concorrenza dei 210,00 € è a carico dell'azienda.

Tali valori saranno riproporzionati in rapporto alla percentuale part time dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

I dipendenti dovranno comunicare entro e non oltre il 30 giugno 2016, all'ufficio del personale, la volontà di adesione al programma Welfare Aziendale, mediante apposito modulo di richiesta.

ANNI 2017 e 2018

Importo annuo: € 450,00

- Previdenza Complementare – contribuzione volontaria aggiuntiva al Fondo Pensione FONCER;
- Assistenza sanitaria integrativa - Fondo Sanitario FASIE.
- Assistenza familiari anziani o non autosufficienti
- Educazione / istruzione
- Erogazione di voucher, così come previsto all'art. 6 del decreto legislativo del ministero del lavoro e del ministero dell'economia e finanza del 25 marzo 2016, per la sola parte residua tra € 250,00 e il valore dei buoni carburante individualmente spettanti come da punto 13 del presente integrativo.

I dipendenti che decidono di usufruire delle suddette prestazioni di Welfare Aziendale concorreranno al raggiungimento del premio variabile di cui al precedente punto 11.1.A per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo produttivo ed ai precedenti punti 11.2.A e 11.2.B per i lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo produttivo, per un importo pari al suo valore economico previsto, ridotto di € 390,00 annui, per ciascuno degli anni del biennio 2017-2018. L'importo residuo fino a concorrenza dei 450,00 € è a carico dell'azienda.

Tali valori saranno riproporzionati in rapporto alla percentuale part time dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

I dipendenti dovranno comunicare entro e non oltre il 31 Marzo degli anni 2017-2018, all'ufficio del personale, la volontà di adesione al programma Welfare Aziendale, mediante apposito modulo di richiesta.

Nel corso della vigenza contrattuale, le Parti potranno valutare altre forme di welfare alternative a quelle individuate e definite nel presente integrativo aziendale, ivi compreso il percorso di Welfare sancito dal "Patto Regionale per il Lavoro" del 20/07/2015.

ASU P PR MR [signature] [signature] [signature]

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 02/05/2016**

ALLEGATO AL PUNTO 13 - BUONI CARBURANTE

A partire dal mese di Luglio 2016, l'Azienda riconoscerà Buoni Carburante aventi uno specifico valore, differenziato per ognuna delle categorie di dipendenti sotto specificate:

- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è superiore ai 26 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 125,00 annui;
- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è compresa tra i 21 Km ed i 25 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 100,00 annui;
- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è compresa tra i 16 Km ed i 20 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 75,00 annui;
- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è compresa tra i 5 Km ed i 15 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 50,00 annui;

Si precisa che la distanza conteggiabile ai fini del diritto di cui sopra è la sola distanza tra domicilio e sede di lavoro e non la distanza complessiva di andata e ritorno tra gli stessi.

I Buoni Carburante verranno erogati in singoli Buoni da € 25,00 nelle quantità e nei mesi come di seguito indicati:

Buoni Carburante Anno 2016

Fascia Km	Luglio	Ottobre
5-15	1	1
16-20	2	1
21-25	2	2
Oltre 26	3	2

A partire dal mese di Gennaio 2017, per gli anni 2017 e 2018, l'Azienda riconoscerà Buoni Carburante aventi uno specifico valore, differenziato per ognuna delle categorie di dipendenti sotto specificate:

- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è superiore ai 26 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 250,00 annui;
- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è compresa tra i 21 Km ed i 25 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 200,00 annui;
- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è compresa tra i 16 Km ed i 20 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 150,00 annui;
- A tutti i dipendenti la cui distanza tra il proprio domicilio e la sede di lavoro è compresa tra i 5 Km ed i 15 Km verranno riconosciuti Buoni Carburante per un valore di € 100,00 annui;

Si precisa che la distanza conteggiabile ai fini del diritto di cui sopra è la sola distanza tra domicilio e sede di lavoro e non la distanza complessiva di andata e ritorno tra gli stessi.

I Buoni Carburante verranno erogati in singoli Buoni da € 25,00 nelle quantità e nei mesi come di seguito indicati:

Buoni Carburante Anni 2017 e 2018

Fascia Km	Gennaio	Aprile	Luglio	Ottobre
5-15	1	1	1	1
16-20	2	1	2	1
21-25	2	2	2	2
Oltre 26	3	2	3	2

Nel caso in cui, durante la vigenza dell'Integrativo Aziendale del 2 maggio 2016, dovessero intervenire

(Handwritten signatures and initials)

variazioni normative che modifichino il vigente art. 51, comma 3 del DPR n. 917/86, le Parti concordano fin d'ora che quanto definito nel presente accordo cesserà di essere riconosciuto e verrà ripreso integralmente quanto previsto al punto 10) dell'Integrativo Aziendale 10 maggio 2012 con i valori economici in esso contenuti maggiorati del 10%.

Resta inteso che sono esclusi dall'erogazione dei Buoni Carburante di cui sopra (sia per l'anno 2016 che per gli anni 2017 e 2018) la seguente categoria di dipendenti:

- Dipendenti aventi in assegnazione auto aziendali ad uso promiscuo.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



LOGO AZIENDA

WELFARE AZIENDALE ANNO 2016

**Modulo per l'adesione al Piano Welfare Aziendale
da consegnare all'Ufficio Personale entro e non oltre il 30 giugno 2016**

la mancata consegna entro il termine sopra indicato comporterà la rinuncia alla quota welfare

Il/La sottoscritto/a _____

dipendente della Panaria Group Industrie Ceramiche SpA,
dichiara

a norma del punto 12 dell'integrativo aziendale 02/05/2016, di voler usufruire per l'anno 2016 dell'importo di Euro 210,00 per le seguenti prestazioni di Welfare Aziendale

- Previdenza Complementare – contribuzione volontaria aggiuntiva al Fondo Pensione FONCER per il valore massimo annuo di €
- Assistenza sanitaria - Fondo Sanitario FASIE - per un valore massimo annuo di € relativo alle seguenti quote di adesione annuale a mio carico:
- Opzione Standard quota di € 140,00 per adesione del/la sottoscritto/a
 quota di € per adesione di n..... familiare/i
 quota di € per adesione del convivente
- Opzione Extra quota di € 210,00 per adesione del/la sottoscritto/a
 quota di € per adesione di n..... familiare/i
 quota di € per adesione del convivente
- Opzione Plus quota di € 210,00 per adesione del/la sottoscritto/a
Nel caso di prima iscrizione al Fasie, il/la sottoscritto/a si impegna a presentare la domanda di adesione al Fondo di assistenza sanitario secondo le regole e le modalità previste.
In ogni caso la quota massima di benefit Assistenza sanitaria non può superare € 210,00 annui, intendendosi le quote di adesione di familiari e/o conviventi coperte fino a concorrenza dei 210,00 € di benefit e restando a carico diretto del/la sottoscritto/a l'eventuale differenza eccedente.
- Assistenza familiari anziani o non autosufficienti – per un valore massimo annuo di €
- Educazione / istruzione - per un valore massimo annuo di €
- Buono Carburante - per un valore massimo annuo di € (per un massimo di € 210,00 annuali ovvero nel caso di lavoratore beneficiario di Buoni Carburante per la sola parte residua tra € 210,00 e il valore dei buoni carburante percepibili nell'anno).
- Buono Spesa - per un valore massimo annuo di € (per un massimo di € 210,00 annuali ovvero nel caso di lavoratore beneficiario di Buoni Carburante per la sola parte residua tra € 210,00 e il valore dei buoni carburante percepibili nell'anno).

Fiorano Modenese,/...../.....

In fede

_____ (firma leggibile)

LOGO AZIENDA

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten signatures and initials)

WELFARE AZIENDALE ANNO 2017-2018

**Modulo per l'adesione al Piano Welfare Aziendale
da consegnare all'Ufficio Personale entro e non oltre il 31 Marzo 201...**

la mancata consegna entro il termine sopra indicato comporterà la rinuncia alla quota welfare

Il/La sottoscritto/a _____
dipendente della Panaria Group Industrie Ceramiche SpA,
dichiara
a norma del punto 12 dell'integrativo aziendale 02/05/2016, di voler usufruire per l'anno 201...
dell'importo di Euro 450,00 per le seguenti prestazioni di Welfare Aziendale

- Previdenza Complementare – contribuzione volontaria aggiuntiva al Fondo Pensione FONCER per il valore massimo annuo di €
- Assistenza sanitaria - Fondo Sanitario FASIE - per un valore massimo annuo di €
relativo alle seguenti quote di adesione annuale a mio carico:
Opzione Standard quota di € 140,00 per adesione del/la sottoscritto/a
 quota di € per adesione di n..... familiare/i
 quota di € per adesione del convivente
- Opzione Extra quota di € 295,00 per adesione del/la sottoscritto/a
 quota di € per adesione di n..... familiare/i
 quota di € per adesione del convivente
- Opzione Plus quota di € 450,00 per adesione del/la sottoscritto/a
Nel caso di prima iscrizione al FASIE, il/la sottoscritto/a si impegna a presentare la domanda di adesione al Fondo di assistenza sanitario secondo le regole e le modalità previste.
In ogni caso la quota massima di benefit Assistenza sanitaria non può superare € 450,00
annui, intendendosi le quote di adesione di familiari e/o conviventi coperte fino a concorrenza dei 450,00 € di benefit e restando a carico diretto del/la sottoscritto/a l'eventuale differenza eccedente.
- Assistenza familiari anziani o non autosufficienti – per un valore massimo annuo di €
- Educazione / istruzione - per un valore massimo annuo di €
- Buono Carburante - per un valore massimo annuo di € (per un massimo di € 250,00 annuali ovvero nel caso di lavoratore beneficiario di Buoni Carburante per la sola parte residua tra € 250,00 e il valore dei buoni carburante percepibili nell'anno).
- Buono Spesa - per un valore massimo annuo di € (per un massimo di € 250,00 annuali ovvero nel caso di lavoratore beneficiario di Buoni Carburante per la sola parte residua tra € 250,00 e il valore dei buoni carburante percepibili nell'anno).

Fiorano Modenese,/...../.....

In fede

(firma leggibile)



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

