

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
NUOVA RI.WAL CERAMICHE S.r.l.

(Comparto Reggio Emilia –Unità di Roteglia)

In data 29 Giugno 2016,

tra

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

e

la R.S.U. della unità di Roteglia (RE) composta da De Felice Luigi, Di Geronimo Fabio, Garouachi Amor Ben Salah, Pasqualini Elena, Toschi Claudio Beniamino assistiti territorialmente dalla FILCTEM CGIL, dalla FEMCA CISL e dalla UILTEC UIL, rispettivamente nelle persone del Sig. Venezia Vittorio e Andrea Costi, Sig. Luca Ferri e Massimo Muratori e del Sig. Fulvio Bonvicini

si è concordato quanto segue:

PREMESSA:

Pur intravedendo oggi alcuni segnali positivi quali cambio ed energia, non possiamo dire terminate le difficoltà che il settore ceramico incontra nel mercato interno ed internazionale.

Diventa importante mantenere alti i livelli di efficienza produttiva, della qualità del prodotto, dell'innovazione tecnologica e della capacità di cogliere appieno gli aspetti dinamici che il mercato si aspetta con il fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti.

Coerentemente con le logiche di un mercato sempre più complesso, le Parti convengono che la competitività possa essere fautore del positivo risultato aziendale, ma che la stessa competitività si attui principalmente dall'azione degli investimenti dell'azienda, nell'impegno di tutti i collaboratori nella loro valorizzazione professionale e a tutti i livelli operanti nell'azienda.

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

A) MERCATO DEL LAVORO

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

B) AMBIENTE E SICUREZZA

Il tema del presente punto è stato ampiamente discusso e valutato in apposito incontro tra le parti (presente anche R.S.P.P. e Direttore della Produzione) e la cui risultante è determinata all'allegato n° 1.

C) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Fermo restando quanto già previsto dalle normative di legge e dagli accordi aziendali precedenti le Parti- nel condividere sia l'importanza della formazione professionale quale momento di valorizzazione del personale dipendente sia nella consapevolezza di costruire progetti che coinvolgano i lavoratori e siano idonei all'acquisizione di tecniche innovative e tecnologie evolute- si attiveranno alla realizzazione di piani formativi idonei a contribuire al miglioramento lavorativo tecnico-operativo, anche tenendo conto delle esigenze che dovessero emergere dai lavoratori riferite per tramite R.S.U..

I piani formativi che continueranno ad essere realizzati anche per il tramite dei Fondi a bando pubblico o con l'utilizzo di Fondimpresa, verranno realizzati previo accordo con la R.S.U.

D) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si conferma che a richiesta della RSU le Parti si incontreranno per la verifica degli organici e del livello di inquadramento nei vari reparti.

In alcuni reparti saranno previsti accorgimenti al fine di sviluppare al meglio le attività lavorative degli addetti, in particolare:

SCELTA:

1. Al fine di attuare una crescita professionale, si cercherà di rendere effettiva una rotazione delle sceglitrici (con cadenze da definire), al fine di rendere la loro professionalità ambivalente, ovvero sulle tradizionali macchine con scelta manuale, sia sulle più recenti macchine automatiche, fatto salvo per coloro che, in presenza di prescrizioni lavorative, non siano ritenute idonee a tali rotazioni;
2. L'azienda si attiverà prestando un monitoraggio costante affinché nell'ultimo turno vigente (19.00-01.00) e salvo casi improcrastinabili, di evitare cambi formato vista la presenza di un solo meccanico nel suddetto turno;

E) ANTICIPO DEL T.F.R.

Ad integrazione degli accordi precedenti e fermo restando le priorità delle anticipazioni per i casi previsti dalla legge, l'Azienda concederà anticipazioni per richieste di qualunque natura nella misura massima del 30 %, ma con il limite massimo del 15 % degli aventi diritto e nel rispetto dei 5 anni di servizio.

La concessione resterà subordinata alla consegna di idonea e comprovante documentazione attestante le spese sostenute.

Gli anticipi dovranno tenere in conto eventuali accordi individuali sottoscritto con società creditizie e/o finanziarie.

Nel rispetto delle attuali norme legislative e confermando quanto stabilito nei precedenti o accordi integrativi, l'Azienda si rende disponibile a devolvere, ai dipendenti iscritti a Foncer che ne faranno richiesta, parte del TFR maturato prima del 31 dicembre 2006, al fondo di previdenza integrativa complementare con la seguente modalità:

il massimo di TFR complessivamente devolvibile da parte dell'Azienda a Foncer sarà di Euro 40.000,00 (Quarantamila/00) annui complessivi nel periodo di vigenza contrattuale con un massimo richiedibile per singolo lavoratore di Euro 10.000,00 (diecimila/00).

F) DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

L'Azienda, a far tempo dal 01 Gennaio 2017, concederà una giornata di permesso retribuito in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato e /o dalla legislazione in materia, per il genitore padre in caso dalla nascita del figlio. La giornata di permesso retribuito dovrà essere goduta entro sette giorni dalla nascita del figlio stesso.

G) PARTE ECONOMICA**N° 1) SALARIO PER OBIETTIVI**

(con esclusione degli appartenenti all'area commerciale e Mkt)

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

- Produttività Industriale(I.P.I);
- Produttività Commerciale(I.P.C).

Il "Salario per Obiettivi" sarà quindi equivalente al valore economico risultante dalla somma data dal valore raggiunto e previsto nella Tabella I.P.I sommato al valore raggiunto e previsto nella tabella I.P.C.

SALARIO PER OBIETTIVI (S.P.O.) = I.P.I + I.P.C

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

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

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

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

Ore lavorate dei dipendenti diretti in produzione di Roteglia

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

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

I dipendenti aventi diritto ed appartenenti alla struttura di Roteglia misureranno i miglioramenti dal Salario per Obiettivi, come di seguito definito per i vari anni di vigenza del presente contratto aziendale e da riparametrarsi per i livelli di inquadramento (Tabella "5"):

ANNO 2016:

Con I.P.I. compreso tra 14,00 e 14,50 e oltre, verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 200,00 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2016.

Con I.P.C. compreso tra € 68.000.000,00 e € 69.000.000,00 verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 50,00 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2016.

Il totale dell'acconto dato dalla somma dei valori economici indicati dai due indici, non potrà essere maggiore ad € 250,00 (sul totale di € 500,00 determinato dalla somma a fondo scala degli indici Industriali e di Fatturato Commerciale –vedasi tabelle 1 e 2).

ANNO 2017:

Con I.P.I. compreso tra 14,50 e 15,00 e oltre verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 275,00 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Con I.P.C. compreso tra € 69.000.000,00 e € 70.000.000,00 verrà corrisposta , una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 125,00 erogata con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Il totale dell'acconto dato dalla somma dei valori economici indicati dai due indici non potrà essere maggiore ad € 400,00 (sul totale di € 700,00 determinato dalla somma a fondo scala degli indici Industriali e di Fatturato Commerciale –vedasi tabelle 1 e 2).

L'andamento dei parametri sarà consegnato mensilmente, tramite e-mail, alla RSU ed alle OOSS. Le Parti, a richiesta, si incontreranno per verificare e discutere l'andamento degli indici.

N° 2) SALARIO PER OBIETTIVI

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

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

- Produttività Industriale(I.P.I);
- Produttività Commerciale(I.P.C).

Il "Salario per obiettivi" sarà quindi equivalente al valore economico risultante dalla somma data dal valore raggiunto e previsto nella Tabella I.P.I sommato al valore raggiunto e previsto nella tabella I.P.C.

SALARIO PER OBIETTIVI (SPO) = I.P.I + I.P.C

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

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

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

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

Ore lavorate dei dipendenti diretti in produzione di Roteglia

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

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

I dipendenti aventi diritto ed appartenenti alla struttura di Roteglia misureranno i miglioramenti dal Salario per Obiettivi, come di seguito definito per i vari anni di vigenza del presente contratto aziendale e da riparametrarsi per i livelli di inquadramento (Tabella "5"):

ANNO 2016:

Con I.P.I. compreso tra 14,00 e 14,50 e oltre , verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 50,00 con mensilità retributiva di Giugno 2016.

Con I.P.C.Alfalux compreso tra € 26.000.000,00 e € 27.000.000,00 e oltre verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2017, con una quota a titolo di acconto pari ad € 200,00 con la mensilità retributiva di Giugno 2016.

Il totale dell'acconto dato dalla somma dei valori economici indicati dai due indici non potrà essere maggiore ad € 250,00 (sul totale di € 500,00 determinato dalla somma a fondo scala degli indici Industriali e di Fatturato Commerciale –vedasi tabelle 3 e 4).

ANNO 2017:

Con I.P.I. compreso tra 14,50 e 15,00 e oltre verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata, da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 125,00 con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Con I.P.C.Alfalux compreso tra € 27.000.000,00 e € 27.500.000,00 e oltre verrà corrisposta una somma economica al lordo delle ritenute legali e contrattuali come da scala allegata da erogarsi nella mensilità retributiva di Gennaio 2018, con una quota a titolo di acconto pari ad € 275,00 con la mensilità retributiva di Giugno 2017.

Il totale dell'acconto dato dalla somma dei valori economici indicati dai due indici non potrà essere maggiore ad € 400,00 (sul totale di € 700,00 determinato dalla somma a fondo scala degli indici Industriali e di Fatturato Commerciale –vedasi tabelle 3 e 4).

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

Resta inoltre inteso che il valore economico stabilito dal S.P.O. aziendale nei singoli anni assorbe, fino a concorrenza e senza pertanto sommarsi, quello dell'anno anni precedente previsto nel presente contratto.

L'andamento dei parametri sarà consegnato mensilmente, tramite e-mail, alla RSU ed alle OOSS.

Le Parti, a richiesta, si incontreranno per verificare e discutere l'andamento degli indici.

H) PREGRESSO

A copertura della vacanza contrattuale 1/8/2013-31/12/2015 verrà erogata una somma "Una Tantum di vacanza contrattuale per € 500,00 al lordo di ritenute applicabili, non incidente sugli istituti contrattuali, erogabile in due tranches come segue:

- Prima tranche con LUL di Giugno 2016 pari ad € 250,00;
- Seconda tranche con LUL di Febbraio 2017 pari ad € 250,00.

La presente Una Tantum sarà pagata ai dipendenti di Nuova Riwal qualora risultino in forza al momento dell'erogazione, con proporzione ai mesi di servizio nel periodo dal 01/08/2013 al 31/12/2015 ed in ragione della percentuale di Part-Time in essere e non avrà incidenza sugli istituti contrattuali-legali .

I) DECORRENZA E DURATA

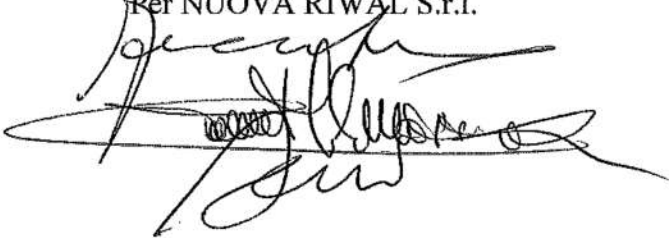
Il presente contratto di 2° livello scadrà il 31 Dicembre 2017

Per quanto non previsto dal presente accordo rimane integralmente confermato tutto quanto previsto dai precedenti accordi aziendali, dal CCNL applicabile, nonché alle leggi di riferimento vigenti.

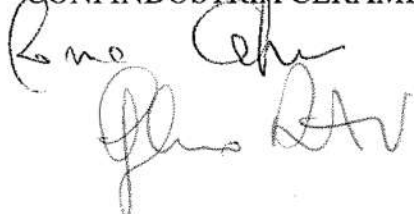
Resta a carico dell'Azienda la stampa del presente contratto di 2° livello, mentre della distribuzione se ne farà carico la R.S.U.

Letto, approvato, sottoscritto.

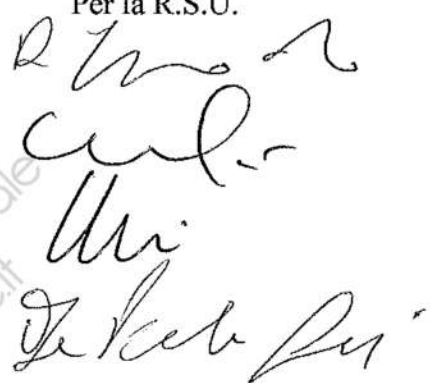
Per NUOVA RIWAL S.r.l.



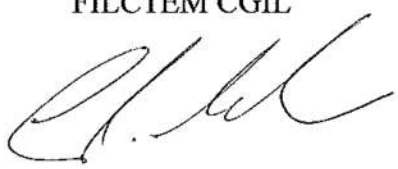
CONFINDUSTRIA CERAMICA



Per la R.S.U.



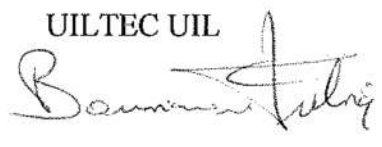
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Archivio CISL Emilia Centrale
portale della contrattazione.it

CONTRATTO AZIENDALE DEL 29/06/ 2016**ALLEGATO N° 1 (AMBIENTE/SALUTE E SICUREZZA - Riferimento lettera B)****Reparto ATM:**

- L'installazione di un impianto di condizionamento e pressurizzazione nella "sala controllo ATM", a causa di un elevato calore derivante dalle macchine e dai quadri di controllo, verrà messo in attuazione entro l'estate, valutando la migliore soluzione per l'azienda.

Reparto Scelta:

- Con l'obiettivo di migliorare l'utilizzo della "deco lineare" sia per gli interventi manutentivi del meccanico, sia nell'operatività di linea dell'operatore di linea alla scelta, verrà inserito un braccio mobile di intervento (sulla falsariga di interventi simili come già attuati in altri reparti tipo smalteria e presse) valutando l'opzione migliore per l'azienda.

Reparto Forni:

- L'Azienda comunica che la richiesta della sistemazione del tetto risulta già essere attuata, si tratterà nel prossimo futuro di verificare la tenuta dell'intervento e se lo stesso è da ritenersi risolto; qualora i problemi si ripresentassero, l'Azienda si impegnerà ad intervenire tempestivamente.

Reparto Smalteria:

- L'Azienda conferma che durante la chiusura collettiva Estiva ed Invernale verrà attuato il monitoraggio ed il ripristino di tutte le prese elettriche non idonee o non più in sicurezza, inoltre nel prossimo intervento per chiusura estiva l'Azienda si impegna a cambiare i vetri dei quadri per rendere visibilità all'interno del quadro stesso ed il ripristino del blocco quadro dall'esterno;
- L'Azienda si impegna, per una maggiore visibilità ed illuminazione, ad estendere su tutte le linee (attualmente già presenti sulle linee 1 e 2) una giusta illuminazione sui compenser;
- L'Azienda valuterà a livello di muratura il ripristino della crepa che sussiste nel bagno del reparto, valutando il tipo di intervento ritenuto più idoneo;
- Attraverso la collaborazione e l'indicazione della R.S.U., il Direttore della Produzione provvederà all'apertura (nei periodi più miti) ed alla chiusura (nei periodi più gelidi) degli aeratori posti sul tetto, auspicando la richiesta possa essere fatta con il buon senso comune e nei riguardi di tutti gli operatori;
- L'azienda comunica che la richiesta della sistemazione del tetto risulta già essere attuata, si tratterà nel prossimo futuro di verificare la tenuta dell'intervento e se lo stesso è da ritenersi risolto; qualora i problemi si ripresentassero, l'Azienda si impegnerà ad intervenire tempestivamente.

- La possibilità di utilizzo di un braccio di scarico box automatico è al vaglio dell'azienda, anche in funzione di un possibile e futuro riassetto degli impianti delle macchine di carico/scarico.

Reparto Presse:

- L'Azienda valuterà, rispetto alla attuale situazione, migliori soluzioni del "supero" ovvero della aspirazione della terra dal basso e provvederà alla sistemazione di alcuni rubinetti che perdono acqua.

Reparto Smalti Serigrafico:

- L'Azienda si impegna a far avere al reparto una lancia idonea alla pulizia e per il lavaggio con il fine di mantenere pulito il reparto stesso evitando, a monte, materiale ristagnate che possa essere oggetto di incongruità lavorativa.

Reparto Magazzino:

- L'Azienda valuterà se il tetto è in buona manutenzione ed idoneo ad evitare infiltrazioni di acqua, in caso contrario si impegnerà al ripristino funzionale del tetto;
- L'Azienda valuterà a livello di muratura all'eliminazione della crepa che sussiste nello spogliatoio del reparto, valutando il tipo di intervento ritenuto più idoneo;
- L'Azienda verificherà il perché del mal funzionamento di una caldaia e della difficoltà a servire acqua calda a più utenti per la doccia post lavoro, precisando che la caldaia ha soltanto un anno di vita e provvederà alla risoluzione del problema anche attraverso l'inserimento di un secondo serbatoio di accumulo.

Reparto Campioni:

- L'Azienda si impegna ad acquistare e montare nel reparto una pinza per lo spostamento del materiale al fine di alleviare carichi legati alla movimentazione manuale;
- L'Azienda provvederà al ripristino del vetro del carrello di reparto.

Reparto Servizi Generali:

- L'Azienda si impegna a ripristinare inadeguatezze alla corretta chiusura della porta di accesso alle docce ed eventuali inefficienze degli scarichi delle stesse;
- Le Parti si danno atto che l'acquisto di n° 3 zaini di pronto soccorso è già avvenuta, inoltre anche attraverso la segnalazione degli R.L.S.S.A., i responsabili di reparto provvederanno a tenere monitorato l'utilizzo del materiale di pronto soccorso e ad averne la cura del reintegro del materiale mancante nelle apposite cassette, auspicando anche in questo caso una sensibilizzazione all'utilizzo corretto della cosa comune.

CONTRATTO AZIENDALE DEL 29/06/2016**ALLEGATO N° 2 (tabelle)****TABELLA "1" Indici Industriali valenti il 70% da applicarsi al personale Produttivo**

	anno 2016			anno 2017		
	I.P.I	€		I.P.I	€	
da	14,00	300,00	da	14,50	350,00	
da	14,05	305,00	da	14,55	365,00	
da	14,10	310,00	da	14,60	380,00	
da	14,15	315,00	da	14,65	390,00	
da	14,20	320,00	da	14,70	410,00	
da	14,25	325,00	da	14,75	420,00	
da	14,30	330,00	da	14,80	430,00	
da	14,32	332,00	da	14,82	440,00	
da	14,34	334,00	da	14,84	450,00	
da	14,36	336,00	da	14,86	460,00	
da	14,38	338,00	da	14,88	470,00	
da	14,40	340,00	da	14,90	480,00	
da	14,42	342,00	da	14,92	482,00	
da	14,44	344,00	da	14,94	484,00	
da	14,46	346,00	da	14,96	486,00	
da	14,48	348,00	da	14,98	488,00	
Fino a e oltre	14,50	350,00	Fino a e oltre	15,00	490,00	

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

	anno 2016			Ipotesi 2017	
	I.P.C.	€		I.P.C.	€
da	68.000.000,00	50,00	da	69.000.000,00	150,00
da	68.100.000,00	70,00	da	69.100.000,00	160,00
da	68.200.000,00	80,00	da	69.200.000,00	170,00
da	68.300.000,00	90,00	da	69.300.000,00	180,00
da	68.400.000,00	100,00	da	69.400.000,00	190,00
da	68.500.000,00	110,00	da	69.500.000,00	200,00
da	68.600.000,00	120,00	da	69.600.000,00	202,00
da	68.700.000,00	130,00	da	69.700.000,00	204,00
da	68.800.000,00	140,00	da	69.800.000,00	206,00
da	68.900.000,00	145,00	da	69.900.000,00	208,00
fino a e oltre	69.000.000,00	150,00	fino a e oltre	70.000.000,00	210,00

Dr. Nicola Ferris

Deu

di G. Carli

(A)

R

Ulli

B+

Ulli

A

TABELLA "3" Indici Industriali valenti il 30% da applicarsi al personale Commerciale e MKT

	anno 2016			anno 2017	
	I.P.I	€		I.P.I	€
da	14,00	50,00	da	14,50	150,00
da	14,05	60,00	da	14,55	153,00
da	14,10	70,00	da	14,60	156,00
da	14,15	80,00	da	14,65	159,00
da	14,20	90,00	da	14,70	162,00
da	14,25	95,00	da	14,75	165,00
da	14,30	100,00	da	14,80	170,00
da	14,32	105,00	da	14,82	175,00
da	14,34	110,00	da	14,84	180,00
da	14,36	115,00	da	14,86	185,00
da	14,38	120,00	da	14,88	190,00
da	14,40	125,00	da	14,90	200,00
da	14,42	130,00	da	14,92	202,00
da	14,44	135,00	da	14,94	204,00
da	14,46	140,00	da	14,96	206,00
da	14,48	145,00	da	14,98	208,00
fino a e oltre	14,50	150,00	fino a e oltre	15,00	210,00



Tabella "4" Indici Fatturato Alfalux valenti il 70 % da applicarsi al personale Commerciale e MKT

	anno 2016			anno 2017	
	I.P.C.Alfalux	€		I.P.C.Alfalux	€
da	26.000.000,00	100,00	da	27.000.000,00	350,00
da	26.100.000,00	120,50	da	27.050.000,00	355,00
da	26.200.000,00	140,00	da	27.100.000,00	360,00
da	26.300.000,00	160,50	da	27.150.000,00	365,00
da	26.400.000,00	180,00	da	27.200.000,00	370,00
da	26.500.000,00	200,50	da	27.250.000,00	375,00
da	26.600.000,00	230,00	da	27.300.000,00	380,00
da	26.700.000,00	260,50	da	27.350.000,00	410,00
da	26.800.000,00	290,00	da	27.400.000,00	440,00
da	26.900.000,00	320,50	da	27.450.000,00	470,00
fino a e oltre	27.000.000,00	350,00	fino a e oltre	27.500.000,00	490,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELLA "5" Riparametrazione

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



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

