

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

Sassuolo, 12 luglio 2016

TRA

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

E

la R.S.U. di Sassuolo nelle persone dei Sigg. Santo Cambrea, Pancrazio Lezzi e Luca Monti, 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





Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



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.

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



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



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.

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 previa preventiva informazione alla RSU.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number '3' below it.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



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 Sassuolo)

Si concorda la necessità di far aumentare la cultura e la consapevolezza tra tutti i soggetti presenti all'interno dell'azienda per far in modo che tutti "lavorino in sicurezza".

Si conviene di utilizzare, per raggiungere tale scopo, sia gli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente sia il sistema di gestione (QAS) adottato da Panariagroup:

1. Il Documento di Valutazione dei Rischi;
2. L'applicazione del protocollo su riduzione infortuni;
3. Il protocollo di intesa per la prevenzione delle patologie muscolo-scheletriche;
4. La riunione periodica per la prevenzione e protezione dai rischi (Art. 35 del D.Lgs. 81/08);
5. Gli incontri periodici tra RSPP ed RLSSA
6. Il sistema di gestione ambiente e sicurezza aziendale;

Un aspetto ritenuto molto importante ed evidenziato anche nelle riunioni periodiche con il Medico competente è la ricerca di un maggior coinvolgimento dei preposti sulle tematiche riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si prevede di implementare la formazione dei preposti, così come è già stato fatto per tutti i dipendenti, mediante appositi moduli integrativi di aggiornamento, con l'adozione di procedure di verifica finale atte a valutare che la formazione abbia effettivamente contribuito a modificare le abitudini ed i comportamenti, sia dei singoli dipendenti che dell'intera organizzazione dell'area interessata.

Panariagroup si è dotata da tempo di un sistema di gestione QAS (Qualità Ambiente Sicurezza) conforme alle norme UNI EN ISO 9001, 14001, regolamento EMAS e conforme alle Linee Guida UNI INAIL per la gestione della sicurezza, come esplicitato anche dalla Politica dell'Ambiente Igiene e Sicurezza aziendale, riportata di seguito. Questo sia nell'ottica di avere un rapporto chiaro e trasparente con la Comunità e le Autorità del luogo in cui lo stabilimento è inserito sia per evidenziare come le proprie attività incidono sull'impatto ambientale del territorio e come Panariagroup si organizzi per migliorare continuamente le prestazioni ambientali e di sicurezza: ad esempio Panariagroup è impegnata a riorganizzare la movimentazione dei propri prodotti tra i vari stabilimenti per ridurre l'impatto ambientale in materia di emissioni nell'atmosfera.

Ai sensi del Regolamento EMAS, l'Azienda realizza una Dichiarazione Ambientale che viene anche distribuita alle autorità ed associazioni locali, alle scuole e ai principali fornitori e clienti. All'interno di questo documento vengono anche riportati gli obiettivi di miglioramento in cui sono evidenziati gli aspetti ambientali interessati, le scadenze e le risorse impiegate.

Si concorda tra le parti di istituire chiare procedure di informazione (tra RSPP, medico competente, RLSSA, dipendenti e preposti) in merito alle prescrizioni adottate nei confronti dei singoli dipendenti, per assicurarne l'effettiva applicazione allo scopo di favorire una migliore salvaguardia della salute del dipendente e per evitare possibili contenziosi nei confronti dell'impresa.

In quest'ottica, anche nel sito di Sassuolo, è fondamentale che gli RLSSA, previa adeguata formazione, continuino ad essere attivi nella individuazione dei fattori di miglioramento e, insieme alla RSU, ne trasmettano il contenuto al personale.

L'Azienda nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Ambientale e Sicurezza predisporrà, anche per il sito di Sassuolo, con la collaborazione degli RLSSA, una serie di procedure di sicurezza che saranno consegnate direttamente ai lavoratori interessati nelle diverse aree.

Per la valutazione degli aspetti riguardanti sicurezza sul lavoro e ambiente e la relativa programmazione degli interventi di miglioramento si rimanda al Documento di Valutazione dei Rischi vigente, alla riunione periodica (Art. 35 T.U 81/2010) ed alla Dichiarazione Ambientale.

8. Orari di lavoro

Si conferma la situazione degli orari di lavoro esposti nel precedente integrativo. L'Azienda si impegna a valutare, entro tempi certi e definiti (entro 45 giorni dalla richiesta), eventuali richieste, presentate all'Ufficio Personale, anche dalla RSU per conto dei lavoratori, di orari di lavoro differenziati rispetto a quelli



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



collettivamente previsti in presenza di comprovate e documentabili esigenze personali/familiari. Particolare attenzione verrà posta per le necessità legate ad esigenze di cura e/o assistenza dei familiari.

9.Mensa

A far tempo dal 1° ottobre 2016 verrà esteso il servizio mensa aziendale per i ristoranti e/o mense e/o bar attualmente convenzionati a tutti i dipendenti del sito di Sassuolo. Tale servizio potrà essere utilizzato dal singolo lavoratore a cui verrà assegnata una apposita tessera mensa/badge, nelle giornate in cui lo stesso lavoratore presterà la sua attività lavorativa.

Il valore del pasto giornaliero a carico azienda sarà pari a Euro 5,29, fermo restando ogni precedente trattamento di miglior favore già concesso.

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

10.Premio Variabile

Le Parti, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 6 del C.C.N.L. vigente per il rinnovo degli accordi aziendali a contenuto economico e in un'ottica di miglioramento della competitività aziendale, intendono istituire un nuovo Premio variabile di produttività magazzino, di assenteismo, di riduzione infortuni e di redditività. Tale Premio entra in vigore a far tempo dal 1° gennaio 2016 ed è direttamente legato alla realizzazione e al miglioramento di prefissati obiettivi indicati nei successivi punti 10.1 e 10.2 e sarà in vigore per l'intero periodo di vigenza del presente Accordo.

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.

Il Premio Variabile è stato realizzato distinguendo tra i lavoratori dell'Area Magazzino (Magazzini, Campioni) ed i lavoratori dell'Area Commerciale/Ufficio Spedizioni/Ufficio Campioni del sito di Sassuolo.

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 10.1 e 10.2

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.

10.1. Premio variabile per i lavoratori Area Magazzino.

10.1.A Premio variabile Produttività di Magazzino.

Schematicamente il premio è collegato al parametro di produttività di Magazzino (IPM) come dalla formula in allegato.

L'erogazione del Premio è annuale.

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).

I valori economici concordati per il premio variabile Produttività Magazzino sono uguali per tutti gli aventi diritto.

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.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'S', the number '41', and several other illegible signatures.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



Qualora i risultati dell'andamento della produttività di Magazzino dovessero seguire variazioni negative non giustificabili con il normale funzionamento del processo dell'attività logistica 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 produttività ottimali.

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

Trattandosi di un premio collegato ad obiettivi di nuova istituzione, le Parti si incontreranno di norma trimestralmente per analizzare e monitorare i dati di produttività ed i risultati degli obiettivi concordati.

10.1.B Premio variabile Redditività Aziendale.

Il premio di Redditività Aziendale è 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 delle modifiche del perimetro di consolidamento vale a dire al netto delle acquisizioni e/o cessioni aziendali.

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).

10.1.C Premio variabile Riduzione Infortuni.

Il Premio Riduzione Infortuni è 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).

10.1. D Premio variabile Assenteismo.

Il Premio Assenteismo è un premio variabile 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'S', a '41', and several other scribbles.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



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.

10.2 Premio variabile per i lavoratori Area Commerciale/Ufficio Spedizioni/Ufficio Campioni

10.2. A Premio variabile Redditività Aziendale.

Il premio di Redditività Aziendale è 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 delle modifiche del perimetro di consolidamento vale a dire al netto delle acquisizioni e/o cessioni aziendali.

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).

10.2.B Premio variabile Incremento Fatturato Aziendale.

Il Premio Incremento Fatturato Aziendale 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 10.1; 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).

11. 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.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



12. 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, come alle condizioni indicate nell'allegato al presente accordo.

13. 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 € 200,00 al lordo di ritenute applicabili, non incidente sugli istituti contrattuali, erogabile in due tranches come segue:

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

Seconda tranche con busta paga di Marzo 2017 pari ad € 120,00.

La presente Una Tantum sarà pagata ai dipendenti di Panariagroup cui si applica il presente integrativo aziendale, in forza alla data del 12 luglio 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

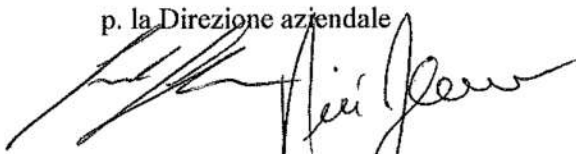
Il presente accordo entra in vigore dal 1° Gennaio 2016 ed avrà validità fino al 31 Dicembre 2018.

I seguenti allegati sono parte integrante del presente accordo:

- Allegato al punto 10.1 – Punto 10.1.A Premio Variabile Produttività Magazzino
- Allegato al punto 10.1 – Punto 10.1.B Premio Variabile Redditività Aziendale
- Allegato al punto 10.1 – Punto 10.1.C Premio Variabile Riduzione Infortuni
- Allegato al punto 10.1 – Punto 10.1.D Premio Variabile Assenteismo
- Allegato al punto 10.2 – Punto 10.2.A Premio Variabile Redditività Aziendale
- Allegato al punto 10.2 – Punto 10.2.B Premio Incremento Fatturato Aziendale
- Allegato al punto 11 Welfare Aziendale
- Allegato al punto 12 Buoni Carburante
- Fac Simile Moduli adesione al piano Welfare Aziendale anno 2016 e anni 2017-2018

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Direzione aziendale



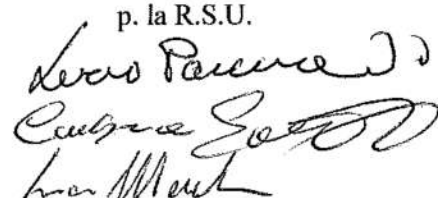
p. Confindustria Ceramica



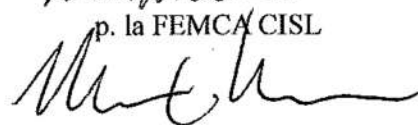
p. la FILCTEM CGIL



p. la R.S.U.



p. la FEMCA/CISL





Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

ALLEGATO AL PUNTO 10.1 Premio Variabile per i lavoratori Area Magazzino

Punto 10.1.A Premio Variabile INDICE PRODUTTIVITA' MAGAZZINO

L'Indice di Produttività Magazzino (IPM) è calcolato come segue:

Mq annuali delle singole attività X Fattore Correttivo (proporzionato al grado di complessità della gestione del materiale)

Attività	Fattore Correttivo
Entrate conto lavoro, acquisto, resi	2,5
Entrate trasferimenti	2,2
Entrate conto deposito	1,8
Uscite vendita sottile	5,0
Uscite vendita spessore tradizionale	4,0
Uscita deposito	1,8
Uscite trasferimenti e conto lavoro	1,5
Uscite manuali (rottamazione, lavorazioni interne)	2,0

$$\text{I.P.M.} = \frac{\text{Totale Mq Attività annuali riparametrate con correttivo}}{\text{Ore complessivamente lavorate nel reparto magazzino}}$$

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Produttività Magazzino prevista dall'accordo al punto 10.1.A.

I valori economici indicati sono da valori di premio annuali e non sono cumulativi intendendosi che quello successivo assorbe il precedente.

I.P.M.	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
Fino a 339,99	€ zero	€ zero	€ zero
da 340 a 347,99	€ 70,00	€ 110,00	€ 150,00
da 348 a 356,99	€ 100,00	€ 140,00	€ 180,00
da 357 a 366,99	€ 200,00	€ 240,00	€ 280,00
da 367 a 376,99	€ 320,00	€ 360,00	€ 400,00
da 377 a 386,99	€ 335,00	€ 375,00	€ 415,00
da 387 a 396,99	€ 350,00	€ 390,00	€ 430,00
da 397 a 406,99	€ 365,00	€ 405,00	€ 445,00
Oltre 407	€ 380,00	€ 420,00	€ 460,00



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

ALLEGATO AL PUNTO 10.1 Premio Variabile per i lavoratori Area Magazzino

Punto 10.1.B Premio Variabile REDDITIVITA' AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Reddittività Aziendale prevista dall'accordo al punto 10.1.B

<div style="text-align: center;">% EBITDA</div>											
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



AR

lulu

le
SP

S

41

[Signature]

P

[Signature]
10



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

ALLEGATO AL PUNTO 10.1 Premio Variabile per i lavoratori Area Magazzino

Punto 10.1.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 10.1.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



mlr

AR

Be
SP

S

41

[Signature]

P

[Signature]



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

ALLEGATO AL PUNTO 10.1 Premio Variabile per i lavoratori Area Magazzino

Punto 10.1.D Premio Variabile ASSENTEISMO

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Assenteismo prevista dall'accordo al punto 10.1.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



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

**ALLEGATO AL PUNTO 10.2 Premio Variabile per i lavoratori Area
Commerciale/Ufficio Spedizioni/Ufficio Campioni**

Punto 10.2.A Premio Variabile REDDITIVITA' AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Reddittività Aziendale prevista dall'accordo al punto 10.2.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

Archivio Storico Cisl Emilia
portaledellacontrattazione.it












Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

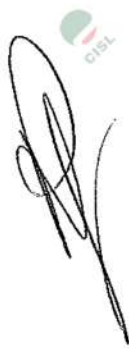
**ALLEGATO AL PUNTO 10.2 Premio Variabile per i lavoratori Area
Commerciale/Ufficio Spedizioni/Ufficio Campioni**

Punto 10.2.B Premio Variabile INCREMENTO FATTURATO AZIENDALE


Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Incremento Fatturato Aziendale prevista dall'accordo al punto 10.2.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

Archivio Storico Cisl Emilia
portaledellacontrattazione.it









Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

ALLEGATO AL PUNTO 11 – 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 “Buoni Carburante” o “Buoni Spesa”, 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 12 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 10.1.A per i lavoratori Area Magazzino ed ai precedenti punti 10.2.A e 10.2.B per i lavoratori Area Commerciale/Ufficio Spedizioni, 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.

I dipendenti dovranno comunicare entro e non oltre il 30 settembre 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 “Buoni Carburante” o “Buoni Spesa”, 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 12 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 10.1.A per i lavoratori Area Magazzino ed ai precedenti punti 10.2.A e 10.2.B per i lavoratori Area Commerciale/Ufficio Spedizioni, 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.

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.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANARIAGROUP S.P.A. 12 LUGLIO 2016**

ALLEGATO AL PUNTO 12 – BUONI CARBURANTE

A partire dal mese di ottobre 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	Ottobre
5-15	2
16-20	3
21-25	4
Oltre 26	5

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

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.
- Dipendenti aventi "Ad personam" individuali superiori a € 400,00 lordi mensili



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 settembre 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 11 dell'integrativo aziendale 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 Fasié, 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).

Sassuolo,/...../.....

In fede

_____ (firma leggibile)



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



LOGO AZIENDA

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 11 dell'integrativo aziendale 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 Fasiie, 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).

Sassuolo,/...../.....

In fede

_____ (firma leggibile)



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

