

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

Toano, 03/11/2016

tra

la Direzione aziendale della Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A. (stabilimento di Toano di Reggio Emilia), rappresentata dall'Ing. Giuliano Pini, dall'Ing. Luca Bazzani, dal Dott. Aldo Catellani e dal Dott. Giampiero Pedrazzoli, assistiti dal Sig. Glauco Roberti di Confindustria Ceramica

e

la R.S.U. dello Stabilimento di Fora di Cavola, Toano (RE) assistita dai Sigg.ri Vittorio Venezia e Andrea Costi della Filctem Cgil, dal Sig. Luca Ferri della Femca Cisl e dal Sig. Fulvio Bonvicini della Uiltec Uil 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.

Presso il sito di Toano l'Azienda continuerà la propria attività di sviluppo e investimenti.

Nell'auspicabile ipotesi dell'avvio del quarto forno e dei relativi investimenti impiantistici, l'Azienda pianificherà gli investimenti correlati e ne informerà la RSU e le OOSS con un preavviso di almeno trenta giorni.

Fermo restando quanto previsto dell'art.21 del CCNL Ceramica Industria, in concomitanza con la decisione di avviare il 4° forno, l'azienda attiverà un confronto preventivo con la RSU e le OO.SS. per definire l'organizzazione del lavoro e la struttura degli organici nei vari reparti.

Con l'attivazione del 4° forno, l'orario di lavoro in vigore per il reparto Scelta sarà trasformato in orario a Ciclo Continuo.

Nel caso in cui l'Azienda procedesse con l'avviamento del 4° forno, entro il 31 luglio 2017, l'orario a Ciclo Continuo sarà effettuato con le modalità da definire relativamente alla turnazione e con le indennità attualmente previste per gli addetti ai reparti che già operano con il predetto orario.

Resta inteso che nel caso in cui l'utilizzo degli impianti ritorni da 4 a 3 forni, verranno ripristinate tutte le condizioni normative ed economiche e tutte le turnazioni precedenti l'attivazione del 4° forno

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, durante i previsti incontri tra le Parti 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.

Presumibilmente ad inizio di ogni anno, verrà organizzato un incontro nel corso del quale verranno esposti 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.

## 2. Ambiente e Sicurezza

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 organizza 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 Toano, 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 Toano, 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.

Fermo restando quanto previsto nei precedenti accordi aziendali, si è già svolto un incontro tra le parti in cui sono state concordate le linee guida per gli interventi di miglioramento ambientale e di aumento della sicurezza in azienda come da allegato al presente accordo

## 3. Inquadramento professionale

Fermo restando quanto previsto dagli accordi aziendali precedenti allo stesso titolo, le parti si danno atto che verrà effettuata una verifica sull'inquadramento professionale in Azienda entro il 31/03/2017

## Mercato del lavoro

Le parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è garanzia di professionalità e qualità nello svolgimento dell'attività lavorativa. Tale professionalità si raggiunge anche per effetto della formazione e della pratica lavorativa in Azienda



In tal senso l'Azienda, trasformerà almeno 10 contratti di lavoro in somministrazione attualmente in organico in contratti di lavoro a tempo indeterminato entro e non oltre il 31/12/2017. Le assunzioni dei lavoratori sopracitati verranno effettuate sulla base della valutazione della posizione occupata e della professionalità acquisita dal singolo lavoratore

**4. Diritti individuali e collettivi**

Fermo restando quanto concordato e previsto nei precedenti contratti integrativi aziendali, si concorda quanto segue:

Nel rispetto alle attuali norme legislative e confermando quanto già stabilito nei precedenti accordi integrativi, l'Azienda si rende disponibile a devolvere, ai dipendenti iscritti a FONCER che ne faranno richiesta, parte del TFR maturato prima del 31/12/2006, al Fondo di previdenza complementare con le seguenti modalità:  
- il massimo di TFR complessivamente devolvibile da parte dell'azienda a Foncer sarà di 200.000€ (duecentomila) complessivi nel periodo di vigenza contrattuale, con un massimo di 90.000€ annui.

A fronte di malattie oncologiche, a parziale modifica di quanto previsto dal CCNL vigente, al lavoratore sarà garantito un trattamento complessivo pari all'intera retribuzione per l'intera durata del periodo di comporto. Per poter fruire di tale trattamento il lavoratore dovrà presentare al medico competente idonea certificazione medica attestante il proprio stato di salute. Il medico informerà successivamente l'ufficio personale nel rispetto della legge inerente il diritto di privacy nel caso in cui il dipendente sia in diritto ad aver garantito il trattamento economico integrativo

**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. Mobilità dei lavoratori - trasferimenti tra stabilimenti**

Fermo restando tutto quanto previsto dalle normative vigenti in materia e dagli accordi sindacali vigenti, in caso di mobilità temporanea di singoli lavoratori di durata superiore a 10 giorni tra stabilimenti del Gruppo:

- ✓ Verranno informate preventivamente le RSU degli stabilimenti interessati in merito alle ragioni della mobilità;
- ✓ Il lavoratore verrà preavvisato con 5 giorni di anticipo e gli sarà comunicata la durata prevista del trasferimento;
- ✓ Verrà ricercata e privilegiata la disponibilità del lavoratore interessato. Situazioni particolari dovranno essere esaminate con la RSU;

## 7. Indennità di turno

A far tempo dal 01/11/2016, vengono rivisti i valori delle indennità di turno notturno, come da prospetto che segue:

	01/11/2016	01/11/2017
ciclo continuo	€ 7,85	€ 8,20
triplo turno	€ 3,62	€ 3,78

Si confermano tutti i criteri e le modalità già concordate nei precedenti accordi aziendali relativi a tali indennità di turno.

## 7. Buoni Carburante

L'Azienda erogherà a tutti i propri dipendenti, per il periodo 01/11/2016 – 31/03/2019, un pacchetto di Buoni Carburante, del valore di **18,00 Euro mensili**.

Il buono carburante, che verrà erogato trimestralmente nel mese successivo al trimestre considerato, come sotto indicato:

1° trimestre

Gen-Feb-Mar. Buono carburante erogato in occasione del pagamento della busta paga di Marzo – 10 aprile;

2° trimestre

Apr-mag-Giu. Buono carburante erogato in occasione del pagamento della busta paga di Giugno – 10 luglio;

3° trimestre

Lug-Ago-Set. Buono carburante erogato in occasione del pagamento della busta paga di Settembre – 10 ottobre;

4° trimestre

Ott-Nov-Dic. Buono carburante erogato in occasione del pagamento della busta paga di Dicembre – 10 gennaio;

Il Buono Carburante sarà riconosciuto sulla base della effettiva presenza in Azienda di ogni lavoratore, così come da esempio:

Esempio conteggio buono carburante:

giorni lavorabili trimestre 62; giorni effettivamente lavorati 55;

buono carburante Euro 18,00 x 3 mesi = Euro 54,00

Euro 54,00 diviso 62 giorni lavorabili per 55 giorni effettivamente lavorati =

**Euro 47,90 Buono Carburante**

Qualora fossero eliminati i benefici fiscali relativi all'erogazione di buoni carburante l'azienda si impegna a erogare un aumento dell'indennità casa lavoro esistente, di pari costo aziendale, in modo uguale su tutte le distanze.

Per i lavoratori con contratto in somministrazione in missione presso lo stabilimento di Toano l'azienda garantirà lo stesso trattamento di valore economico e le modalità di erogazione sostenendone i medesimi costi aziendali, provvedendo a comunicare quanto sopra previsto alle agenzie di somministrazione.

Nota a verbale:

Le Parti concordano che, nel corso di vigenza del presente accordo, su espressa richiesta della RSU Aziendale congiuntamente alle OOSS, si potrà prevedere la possibilità di istituire un Piano di Welfare Aziendale, collegato ai premi variabili del presente integrativo aziendale, da definirsi al momento della richiesta tramite accordo.

## 9. Premio di Produzione

Nell'ambito di un processo di equiparazione salariale tra i vari stabilimenti di PanariaGroup, a far tempo dal 01/11/2016 il Premio di Produzione sarà il seguente:

Categoria e P.O.	Premio di produzione da 01/11/2016
A	€ 262,12
B1	€ 257,26
B2	€ 250,78
C1	€ 235,53
C2	€ 233,82
C3	€ 230,76
D1	€ 222,81
D2	€ 219,30
<b>D3</b>	<b>€ 218,13</b>
E1	€ 214,26
E2	€ 213,18
F	€ 209,13

## 10. Premio Aziendale di Qualità e Produttività (I.Q.P.) e di Redditività (I.R.)

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 2 novembre 2010.

In aggiunta ai premi collegati al raggiungimento di obiettivi produttivi (I.Q.P.), dal presente accordo integrativo si inserisce un premio collegato al raggiungimento di obiettivi di redditività aziendale (I.R.).

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 valori economici concordati per entrambi i premi (I.Q.P. e I.R.) sono uguali per tutti i dipendenti.

### 10.1 Premio Aziendale di Qualità e Produttività (I.Q.P.)

Tale premio si fonda sui seguenti principi:

- 1) Il premio è uno strumento che vuole incentivare il miglioramento della qualità, della produttività e la riduzione dello scarto;
- 2) il premio è variabile ed è legato a parametri oggettivamente misurabili al fine di garantire la giusta quantificazione dei miglioramenti ottenuti;
- 3) Il premio vuole incentivare e promuovere la consapevolezza e la partecipazione dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi.

La struttura del premio e la sua gestione viene definita secondo i seguenti criteri:

- a. la messa a punto di un sistema informativo;
- b. la definizione dei parametri di riferimento;
- c. la definizione delle erogazioni retributive collegate ai risultati da raggiungere.

#### Sistema informativo

Saranno forniti alla R.S.U. mensilmente tutti i dati necessari alla gestione del premio aziendale di qualità e produttività per verificare i risultati produttivi ed individuare eventuali cause ed anomalie:

Parametri di riferimento

Indice di qualità (I.Q.) (allegato 1) semestrale calcolato secondo la formula stabilita con il relativo calcolo mensile del risultato retributivo secondo la tabella allegata.

All' indice di qualità semestrale corrisponderà il valore retributivo mensile del premio da erogare con la riparametrazione prevista dalla tabella allegata.

Indice di produttività (I.P.) (allegato 2) semestrale calcolato secondo la formula stabilita con il relativo calcolo mensile del risultato retributivo secondo la tabella allegata

All' indice di produttività semestrale corrisponderà il valore retributivo mensile del premio da erogare con la riparametrazione prevista dalla tabella allegata

Erogazioni retributive

Il premio aziendale di qualità e produttività (I.Q.P.) in ragione della somma dei risultati semestrali raggiunti di qualità e produttività verrà corrisposto mensilmente a tutti i dipendenti, su tutte le mensilità lavorate e su tutti gli istituti contrattuali e di Legge.

Il valore retributivo del premio sarà erogato per tutto il semestre successivo a quello utilizzato per la sua determinazione in base alla somma dei risultati di qualità e produttività raggiunti.

A decorrere dal 01/11/2016 il valore retributivo del premio sarà determinato dalla sommatoria degli indici di qualità e produttività raggiunti nel 1° semestre 2016 con i nuovi valori definiti dal presente accordo.

A decorrere dal 01/01/2017 il valore retributivo del premio sarà determinato dalla sommatoria degli indici di qualità e produttività raggiunti nel semestre precedente.

Clausole di Salvaguardia

Semestralmente le parti si incontreranno per analizzare l'andamento degli indici di qualità e produttività e qualora i risultati di andamento produttivo dovessero seguire negative variazioni, non giustificabili con il normale funzionamento del processo produttivo, le parti si vedranno per promuovere le seguenti iniziative:

- ricerca delle cause che hanno determinato il risultato negativo;
- definizione concordata dei provvedimenti finalizzati al ripristino delle normali condizioni di produzione.

Vengono escluse le riconosciute cause determinate da eventi imponderabili non modificabili dall'iniziativa delle parti che non avranno incidenza nella determinazione degli indici di qualità e produttività; inoltre i parametri concordati saranno oggetto di preventiva verifica tra le parti ed aggiornamento qualora la situazione impiantistica e/o produttiva fosse interessata da significative modifiche.

**10.2 Premio Aziendale di Redditività (I.R.)**

Con il 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 calcolato sui ricavi di vendita di PanariaGroup con riferimento al bilancio consolidato dell'anno precedente al netto delle modifiche del perimetro di consolidamento (al netto delle acquisizioni e/o cessioni aziendali).

L'EBITDA, 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, nel corso della vigenza del presente accordo integrativo, unitamente alla busta paga del mese di Maggio 2019 (dopo la chiusura del bilancio di esercizio consolidato di gruppo 2018) in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2018 (allegato 3).

**11. Clausola di rinvio e Una Tantum**

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

A copertura del periodo di vacanza contrattuale verrà erogata una somma Una Tantum pari a €. 450 (quattrocentocinquanta) al lordo di ritenute applicabili, non incidente sugli istituti contrattuali, erogabile in due tranches come segue:

Prima tranche con busta paga di Novembre 2016 pari ad €. 250,00 (duecentocinquanta);

Seconda tranche con busta paga di Maggio 2017 pari ad €. 200,00 (duecento).

La presente Una Tantum sarà eguale per ogni dipendente in forza al 01/11/2016, e riproporzionata in base ai mesi di servizio nel periodo dal 01/02/2015 ed in ragione della percentuale di Part-Time in essere e non avrà incidenza sugli istituti contrattuali- legali.

**12. Decorrenza e durata**

Il presente accordo entra in vigore 01/11/2016 ed avrà validità fino al 31 Marzo 2019.

Letto, approvato e sottoscritto.

Panariagroup S.p.A.

Confindustria Ceramica

Filctem Cgil

Femca Cisl

Uiltec Uil

RSU  
Mestieri



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PANARIAGROUP S.P.A. 03/11/2016**

**ALLEGATO Nr. 1 AL PUNTO 10.1 Premio Aziendale Qualità e Produttività  
INDICE QUALITA' (I.Q.)**

Per indice di qualità semestrale si intende la media nei semestri di riferimento (da Gennaio a Giugno e da Luglio a Dicembre di ogni anno) degli indici di qualità mensili calcolati secondo la seguente formula:

$$I. Q. = (Q. mat NA + Q. mat DP + Q. mat SM) \times (1 - (Scarto \times Fatt SC))$$

**Legenda:**

$$Q. mat NA = \frac{[ \text{Produzione 1° sc mat NA} + (\text{Produzione 1° \$ mat NA} \times 0,5) ] \times \text{Fatt. NA}}{\text{Produzione Totale}} \times 100$$

$$Q. mat DP = \frac{[ \text{Produzione 1° sc mat DP} + (\text{Produzione 1° \$ mat DP} \times 0,5) ] \times \text{Fatt. DP}}{\text{Produzione Totale}} \times 100$$

$$Q. mat SM = \frac{[ \text{Produzione 1° sc mat SM} + (\text{Produzione 1° \$ mat SM} \times 0,5) ] \times \text{Fatt. SM}}{\text{Produzione Totale}} \times 100$$

**Produzione 1° sc mat NA:** Produzione di 1° scelta, senza qualità peggiorativa, con tipologia di produzione NA, caricata a magazzino (mq).

**Produzione 1° sc mat DP:** Produzione di 1° scelta, senza qualità peggiorativa, con tipologia di produzione DP, caricata a magazzino (mq).

**Produzione 1° sc mat SM:** Produzione di 1° scelta, senza qualità peggiorativa, con tipologia di produzione SM, caricata a magazzino (mq).

**Produzione 1° \$ mat NA :** Produzione di 1° scelta con qualità \$ (da taglio), con tipologia di produzione SM, caricata a magazzino (mq).

**Produzione 1° \$ mat Dp :** Produzione di 1° scelta con qualità \$ (da taglio), con tipologia di produzione SM, caricata a magazzino (mq).

**Produzione 1° \$ mat SM :** Produzione di 1° scelta con qualità \$ (da taglio), con tipologia di produzione SM, caricata a magazzino (mq).

**Produzione Totale:** Produzione totale, caricata a magazzino (mq).

$$\text{Scarto} = 1 - \frac{\text{Produzione Totale}}{\text{Produzione Presse}}$$

**Produzione presse:** Produzione totale di materiale al reparto presse (mq)

**Mat NA :** Materiale Naturale --> Prodotti non smaltati con effetti grafici creati in pressa e prodotti in tecnologia di stampa digitale

**Mat DP :** Materiale in Doppia Pressatura

**Mat SM :** Materiale smaltati

**Fatt. NA :** Fattore correttivo per in materiali tipo NA = 1,10

**Fatt. DP :** Fattore correttivo per in materiali tipo DP = 1,15

**Fatt. SM :** Fattore correttivo per in materiali tipo SM = 1,15

**Fatt. SC :** Fattore correttivo per lo Scarto = 0,80

Il valore retributivo mensile del premio di qualità sarà quindi quello determinato dal risultato dell'Indice di

qualità semestrale raggiunto corrispondente secondo la tabella seguente:

**PREMIO IQ mensile**

Valore I.Q.					
dal	al				
		01/11/2016	01/11/2017	01/06/2018	
minore di	91,5				
91,51	92,0	€ 58,00	€ 70,00	€ 78,00	
92,01	92,25	€ 62,00	€ 78,00	€ 88,00	
92,26	92,50	€ 68,00	€ 86,00	€ 96,00	
92,51	92,75	€ 72,00	€ 92,00	€ 102,00	
92,76	93,00	€ 76,00	€ 96,00	€ 106,00	
93,01	93,25	€ 80,00	€ 100,00	€ 110,00	
93,26	93,50	€ 84,00	€ 104,00	€ 114,00	
93,51	94,0	€ 88,00	€ 108,00	€ 118,00	
94,01	94,25	€ 93,00	€ 113,00	€ 123,00	
94,26	94,5	€ 97,00	€ 117,00	€ 127,00	
94,51	94,75	€ 101,00	€ 121,00	€ 131,00	
94,76	95,00	€ 105,00	€ 125,00	€ 135,00	
95,01	95,25	€ 109,50	€ 129,50	€ 139,50	
95,26	95,50	€ 114,00	€ 134,00	€ 144,00	
95,51	95,75	€ 118,50	€ 138,50	€ 148,50	
95,76	96,00	€ 123,00	€ 143,00	€ 153,00	
96,01	96,25	€ 127,50	€ 147,50	€ 157,50	
96,26	96,50	€ 132,00	€ 152,00	€ 162,00	
96,51	96,75	€ 136,50	€ 156,50	€ 166,50	
96,76	97,00	€ 141,50	€ 161,50	€ 171,50	
97,01	97,25	€ 146,50	€ 166,50	€ 176,50	
97,26	97,50	€ 151,50	€ 171,50	€ 181,50	
97,51	97,75	€ 156,50	€ 176,50	€ 186,50	
97,76	98,00	€ 161,50	€ 181,50	€ 191,50	
98,01	98,25	€ 166,50	€ 186,50	€ 196,50	

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' on the left and several cursive signatures across the bottom.

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PANARIAGROUP S.P.A. 03/11/2016**

**ALLEGATO Nr. 2 AL PUNTO 10.1 Premio Aziendale Qualità e Produttività  
INDICE PRODUTTIVITA' (I.P.)**

Per indice di produttività semestrale si intende la media nei semestri di riferimento (da Gennaio a Giugno e da Luglio a Dicembre di ogni anno) degli indici di produttività mensili calcolati secondo la seguente formula:

$$I. P. = \frac{\text{Produzione normalizzata (mq norm)}}{\text{Ore lavorate}}$$

Dove

**Produzione normalizzata** = somma produzioni normalizzate per formato  
**Produzione normalizzata per formato** = produzione formato x coeff. formato

Ciclo formato

$$\text{Coeff. Formato} = \frac{\text{Ciclo formato}}{\text{Ciclo 60x60 (Formato nr.8)}}$$

Il valore retributivo mensile del premio di produttività sarà quindi quello determinato dal risultato dell'Indice di produttività semestrale raggiunto corrispondente secondo la tabella seguente:

**PREMIO IP mensile**

Valore I.P.					
dal	al				
		01/11/2016	01/11/2017	01/06/2018	
minore di	13,22				
13,23	13,36	€ 17,00	€ 23,00	€ 28,00	
13,37	13,50	€ 21,80	€ 26,00	€ 30,20	
13,51	13,63	€ 24,50	€ 29,00	€ 33,50	
13,64	13,78	€ 26,90	€ 31,80	€ 36,70	
13,79	13,92	€ 29,00	€ 34,00	€ 38,80	
13,93	14,06	€ 30,60	€ 35,60	€ 40,60	
14,07	14,20	€ 32,40	€ 37,40	€ 42,40	
14,21	14,34	€ 33,90	€ 38,90	€ 44,20	
14,35	14,48	€ 35,40	€ 40,40	€ 46,00	
14,49	14,62	€ 36,90	€ 41,90	€ 47,80	
14,63	14,76	€ 38,40	€ 43,40	€ 49,60	
14,77	14,90	€ 39,90	€ 44,90	€ 51,40	
14,91		€ 41,70	€ 46,70	€ 53,20	

*(Handwritten signatures and stamps)*

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PANARIAGROUP S.P.A. 03/11/2016**

**ALLEGATO Nr. 3 AL PUNTO 10.2 Premio Aziendale Redditività  
INDICE REDDITIVITA' (I.R.)**

Si riporta la tabella relativa al Premio Aziendale di Redditività prevista dall'accordo al punto 10.2

% EBITDA			
2018			
			Importo Premio Annuale
	>=	17,1	€ 340,00
15,6	-	17,0	€ 270,00
14,1	-	15,5	€ 200,00
13,1	-	14,0	€ 130,00
11,1	-	13,0	€ 60,00
	<=	11,0	€ zero

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

*(Handwritten signatures)*