

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE **Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.**

Unità Locale di Finale Emilia

Finale Emilia, 27 febbraio 2017

TRA

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

E

la R.S.U. nelle persone di Cristiano Piacentini, Elisa Terzi, Marco Bevilacqua, Laura Prini, Michela Lucarella e Giuseppe Pederiali assistita dalla Sig.ra Sonia Roversi, dal Sig. Massimo Occhi, dal Sig. Fulvio Bonvicini e dalla Sig.ra Alberta Boschini rispettivamente della Filctem Cgil, della Femca Cisl e della Uiltec Uil territorialmente competenti;

si è concordato quanto segue

1- 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.

2. 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.

3. 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 riconfermano 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.

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).

4. Ambiente e Sicurezza

Si riconferma quanto previsto e concordato in materia negli integrativi precedenti.

5. 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.

Confermando 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.

6. Appalti

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

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

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

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

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

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

7. Orario di lavoro

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

8. Indennità di presenza giornaliera

Le indennità di cui al paragrafo 7 del Contratto Aziendale 25/10/2011 vengono aumentate come da tabella sotto riportata

Tipo di Turno	ATTUALE	MARZO 2017	GIUGNO 2018	A REGIME
Ciclo Continuo 3/2	€ 5,34	€ 0,21	€ 0,22	€ 5,77
Ciclo Continuo 3/2 notte e festivi	€ 9,39	€ 0,37	€ 0,38	€ 10,14
Semicontinuo	€ 3,10	€ 0,12	€ 0,13	€ 3,35
Semicontinuo notte e festivi	€ 5,75	€ 0,23	€ 0,23	€ 6,21
Scelta dip su 3 turni	€ 3,43	€ 0,13	€ 0,14	€ 3,70
Carrellisti (doppio turno mag. Spedizioni)	€ 2,03	€ 0,08	€ 0,08	€ 2,19

Le indennità verranno erogate per ogni turno effettivamente lavorato

9. Salario variabile PANARIAGROUP Finale Emilia 2017

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 riduzione infortuni e di redditività che si affiancherà agli esistenti Premi di Qualità, Produttività, Aggiuntivo di Assenteismo e Fatturato (quest'ultimo riferito solamente agli Addetti non direttamente coinvolti nel ciclo produttivo), definiti nell'accordo Integrativo 25 ottobre 2011.

I Premi come di seguito specificati, entreranno in vigore alle seguenti date:

- Salario Variabile collegato al raggiungimento obiettivi di Qualità e Produttività: dal 1° marzo 2017;
- Salario Variabile collegato al raggiungimento obiettivi di Riduzione Infortuni: dal 1° gennaio 2017;
- Salario Variabile Aggiuntivo collegato al raggiungimento obiettivi di Assenteismo: dal 1° gennaio 2017;
- Salario Variabile collegato al raggiungimento obiettivi di Redditività: dal 1° gennaio 2017;
- Salario Variabile collegato al raggiungimento obiettivi di Fatturato: dal 1° gennaio 2017;

Tutti i sopraindicati Premi sono direttamente legati alla realizzazione e al miglioramento di prefissati obiettivi indicati nei successivi punti 9.1 e 9.2 e saranno in vigore per l'intero periodo di vigenza del presente Accordo, alle condizioni e con le modalità definite nei singoli punti.

Tali premi, tesi al miglioramento e alla crescita della competitività dell'azienda, saranno direttamente legato alla realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti e saranno per loro natura variabili in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il Salario Variabile nel suo complesso è stato realizzato distinguendo tra i lavoratori direttamente coinvolti nel ciclo produttivo (Area Produzione e Magazzino Spedizioni/Campioni) e lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo produttivo (Area Commerciale/Amministrativa/Ufficio Spedizioni).

In allegato al presente accordo sono riportate le Modalità di Calcolo, le Tabelle Parametri ed i Valori Economici dei Salari Variabili di cui ai successivi Punti 9.1 e 9.2.

I risultati dei Salari 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 salario variabile ed i relativi obiettivi siano sempre idonei a favorire sia il miglioramento aziendale, che i conseguenti livelli salariali.

9.1. Salario variabile per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo Produttivo.

9.1.A Salario variabile Produttività e Qualità.

Schematicamente esso è strutturato come segue:

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

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

Il calcolo del Salario Variabile avverrà con cadenza Semestrale; al termine di ogni semestre si analizzerà il risultato di produttività e di qualità medio ottenuto ed il Premio corrispondente all'obiettivo raggiunto verrà erogato mensilmente nel corso del semestre

successivo a quello di riferimento (ad esempio: semestre Luglio 2017- Dicembre 2017. I Premi corrispondenti ai risultati di qualità IQ e di produttività IP raggiunti nel semestre indicato verranno erogati ai lavoratori nelle buste paga relative ai mesi da Gennaio 2018 a Giugno 2018).

In fase di prima applicazione del Salario Variabile concordato nel presente accordo, a partire dalla busta paga del mese di Marzo 2017, verrà riconosciuto fino alla busta paga del mese di giugno 2017, il Premio corrispondente ai risultati di Qualità e di produttività raggiunti nel semestre Luglio 2016 – Dicembre 2016.

Si precisa che il Salario Variabile corrispondente ai risultati raggiunti nel corso dell'ultimo semestre di vigenza contrattuale (Luglio 2019- Dicembre 2019), verrà erogato unitamente alle buste paga relative ai mesi da Gennaio 2020 a Giugno 2020.

In riferimento alle decorrenze degli aumenti dei premi collegati agli obiettivi raggiungibili, così come indicati nelle tabelle allegato, le Parti concordano quanto segue:

- Il valore del premio avente validità dal 1° marzo 2017 è riferito al Premio corrispondente all'obiettivo raggiunto nel semestre Luglio 2016 – Dicembre 2016;
- Il valore del premio avente validità dal 1° gennaio 2018 è riferito al Premio corrispondente all'obiettivo raggiunto nel semestre Luglio 2017- Dicembre 2017;
- Il valore del premio avente validità dal 1° gennaio 2019 è riferito al Premio corrispondente all'obiettivo raggiunto nel semestre Luglio 2018 - Dicembre 2018.

I valori economici concordati per entrambi i premi sono riferiti sempre alla categoria D e saranno proporzionati per le altre categorie come previsto dalla tabella seguente:

INQUADRAMENTO	% SALARIO
E-F	90
D	100
C	110
A-B	120

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

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

I parametri sono basati sulle tecnologie in uso e saranno oggetto di monitoraggio tra le Parti per tutta la vigenza contrattuale.

Al termine di ogni semestre Azienda e RSU si incontreranno per analizzare i risultati raggiunti nel periodo di riferimento.

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

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

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

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

9.1.B Salario variabile Redditività Aziendale.

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

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di miglioramento ed i valori economici è il valore % EBITDA 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, a partire dall'anno 2018 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2017, 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 2017, pagato con busta paga relativa al mese di Maggio 2018).

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati sarà riproporzionato in rapporto alla percentuale part-time per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

9.1.C Salario variabile Riduzione Infortuni.

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

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di riduzione Infortuni ed i relativi valori economici è il rapporto del n° infortuni ed il n° dei dipendenti di ciascun anno di vigenza del presente integrativo aziendale, a partire dall'anno 2017.

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati verrà erogato, a partire dall'anno 2018 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2017, unitamente alla busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento (es. Premio anno 2017, pagato con busta paga relativa al mese di maggio 2018).

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati sarà riproporzionato in rapporto alla percentuale part-time per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

9.1. D Salario variabile Aggiuntivo Assenteismo.

Premio Variabile Assenteismo collegato all'orario di lavoro; le Parti contraenti il presente contratto integrativo aziendale, 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 un premio al raggiungimento delle giornate di presenza come da allegata tabella.

A tal fine, sono ritenute assenze tutte le giornate di malattia e di assenza non retribuita (ad esempio permessi non retribuiti, aspettative non retribuite).

Le giornate di maternità obbligatoria sono considerate come presenza.

Le giornate di cassa integrazione (CIGO, CIGS, Cigs per solidarietà) Infortunio, legge 104, congedo parentale (maternità facoltativa), non saranno considerate nel conteggio e pertanto le giornate lavorabili ed il premio saranno proporzionalmente rapportati.

In caso di assunzione 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.

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati sarà riproporzionato in

rapporto alla percentuale part-time per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

9.2 Salario variabile per i lavoratori NON coinvolti direttamente nel ciclo Produttivo

9.2.A Salario variabile Incremento Fatturato Aziendale.

Il Salario variabile collegato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento del Fatturato Aziendale, così come strutturato e definito al punto 9.2 dell'accordo integrativo 25 ottobre 2011, viene modificato come di seguito indicato:

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 9.1; 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 2018 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2017, 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 2017, pagato con busta paga relativa al mese di Maggio 2018).

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati sarà riproporzionato in rapporto alla percentuale part-time per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

9.2.B Salario variabile Redditività Aziendale.

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

Il parametro condiviso sul quale fissare gli obiettivi di miglioramento ed i valori economici è il valore % EBITDA 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, a partire dall'anno 2018 in riferimento agli obiettivi concordati per l'anno 2017, 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 2017, pagato con busta paga relativa al mese di Maggio 2018).

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati sarà riproporzionato in rapporto alla percentuale part-time per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

9.2. C Salario variabile Aggiuntivo Assenteismo.

Premio Variabile Assenteismo collegato all'orario di lavoro; le Parti contraenti il presente contratto integrativo aziendale, 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 un premio al raggiungimento delle giornate di presenza come da allegata tabella.

A tal fine, sono ritenute assenze tutte le giornate di malattia e di assenza non retribuita (ad esempio permessi non retribuiti, aspettative non retribuite).

Le giornate di maternità obbligatoria sono considerate come presenza.

Le giornate di cassa integrazione (CIGO, CIGS, Cigs per solidarietà) Infortunio, legge 104, congedo parentale (maternità facoltativa), non saranno considerate nel conteggio e pertanto le giornate lavorabili ed il premio saranno proporzionalmente rapportati.

In caso di assunzione 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.

Il Premio spettante al raggiungimento degli obiettivi concordati sarà riproporzionato in rapporto alla percentuale part-time per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

Le Parti concordano che non partecipano al Salario variabile aggiuntivo assenteismo i lavoratori dipendenti che svolgono la mansione di Funzionario Commerciale.

10. Welfare Aziendale

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti, rientranti nella sfera di applicazione del presente integrativo aziendale, per il triennio 2017-2019, un programma di Welfare Aziendale, come da allegato al presente accordo.

11.Clausola di rinvio

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

12.Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore dal 1° Marzo 2017 ed avrà validità fino al 29 Febbraio 2020.

I seguenti allegati sono parte integrante del presente accordo:

- Allegato al punto 9.1 – Punto 9.1.A Salario Variabile Indice Qualità
- Allegato al punto 9.1 – Punto 9.1.A Salario Variabile Indice Produttività
- Allegato al punto 9.1 – Punto 9.1.B Salario Variabile Redditività Aziendale
- Allegato al punto 9.1 – Punto 9.1.C Salario Variabile Riduzione Infortuni
- Allegato al punto 9.1 – Punto 9.1.D Salario Variabile Aggiuntivo Assenteismo
- Allegato al punto 9.2 – Punto 9.2.A Salario Incremento Fatturato Aziendale
- Allegato al punto 9.2 – Punto 9.2.B Salario Variabile Redditività Aziendale
- Allegato al punto 9.2 – Punto 9.2.C Salario Variabile Aggiuntivo Assenteismo
- Allegato al punto 10) Welfare Aziendale

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Direzione aziendale

p. Confindustria Ceramica

p. la R.S.U.

p. la FILCTEM CGIL

p. la FEMCA CISL

p. la UILTEC UIL

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.1 Salario Variabile per i lavoratori coinvolti direttamente
nel ciclo produttivo**

Punto 9.1.A Salario Variabile INDICE QUALITA'

Si descrive di seguito l'indice di qualità (IQ); il calcolo di IQ avverrà due volte all'anno (in luglio del primo semestre e in gennaio per il secondo semestre) e determinerà il valore di un premio mensile utile per il nuovo semestre.

L'erogazione avverrà mensilmente come definito al punto 9.1.A del presente Accordo.

Per il calcolo si è convenuto di suddividere la produzione in due tipologie: rivestimento e porcellanato.

Per ciascuna tipologia verrà calcolato l'Indice di Qualità secondo la seguente formula:

$$IQ = \frac{\text{resa \% X (100 - scarto \%)}}{100}$$

dove:

resa % è la percentuale di prima scelta del versato a magazzino nel semestre sul totale versato;

scarto % è la percentuale di scarto totale del semestre (differenza tra il materiale pressato ed il materiale versato a magazzino nel semestre sul totale pressato);

Nella tabella seguente viene riportato nella prima colonna l'IQ calcolato come sopra illustrato e nella prima riga la data di decorrenza del premio; l'incontro dei punti consente di individuare il premio mensile per il livello D.

(I valori individuati nelle tre colonne non si sommano e quindi il premio della tranche successiva assorbe il valore della tranche precedente).

Archivio Storico CISL Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



I.Q.	01/03/2017	01/01/2018	01/01/2019
sopra 86,25	147,00	147,00	147,00
86,50	156,00	159,00	162,00
86,75	159,00	162,00	165,00
87,00	162,00	165,00	168,00
87,25	165,00	168,00	171,00
87,50	168,00	171,00	174,00
87,75	171,00	174,00	177,00
88,00	174,00	179,00	185,00
88,25	177,00	182,00	188,00
88,50	180,00	185,00	191,00
88,75	183,00	188,00	194,00
89,00	189,00	196,00	205,00
89,25	192,00	199,00	208,00
89,50	195,00	202,00	211,00
89,75	198,00	205,00	214,00
90,00	201,00	208,00	217,00
90,25	204,00	211,00	220,00
90,50	207,00	214,00	223,00
90,75	210,00	217,00	226,00
91,00	213,00	221,00	231,00
91,25	216,00	224,00	234,00
91,50	219,00	227,00	237,00
91,75	222,00	230,00	240,00
92,00	225,00	234,00	245,00
92,25	228,00	237,00	248,00
92,50	231,00	240,00	251,00
92,75	234,00	243,00	254,00
93,00	237,00	247,00	259,00
93,25	240,00	250,00	262,00
93,50	243,00	253,00	265,00

Si sottolinea come al raggiungimento dei valori intermedi di IQ con arrotondamento per difetto corrisponderanno valori proporzionati del premio mensile (esempio di obiettivo IQ 2017 88,20 = 88,00 e quindi euro 174,00; obiettivo 88,27 = 88,25 e quindi euro 177,00). La gratifica natalizia sarà calcolata come media dei due periodi dell'anno.

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.1 Salario Variabile per i lavoratori coinvolti direttamente
nel ciclo produttivo**

Punto 9.1.A Salario Variabile INDICE PRODUTTIVITA'

Si descrive nel seguente allegato l'Indice di Produttività (IP); il calcolo di IP avverrà due volte all'anno (in luglio del primo semestre e in gennaio per il secondo semestre) e determinerà il valore di un premio mensile utile per il nuovo semestre.

L'erogazione avverrà mensilmente come definito al punto 9.1.A del presente Accordo

Anche in questo caso si è deciso di suddividere la produzione in tre tipologie in base allo spessore della piastrella, introducendo un coefficiente produttivo che tenga conto delle diverse velocità di pressatura, cottura e scelta.

Le tipologie evidenziate sono le seguenti:

TIPOLOGIA	COEFFICIENTE PRODUTTIVO
Pavimento standard 8-12 mm.	1,0
Pavimento 14 mm. (Cotto d'Este)	1,4
Pavimento 18-20 mm.	2,0

La formula utile alla erogazione del premio è la seguente:

$$IP = \frac{Mq \text{ corretti}}{\text{giorni lavorabili X media numero dipendenti semestre}}$$

dove:

Mq corretti: si calcolano sommando per ogni tipologia produttiva i metri quadrati di materiale versato a magazzino nel semestre moltiplicati per il corrispondente coefficiente produttivo;

Giorni lavorabili: sono i giorni lavorabili nel semestre con la sola esclusione delle giornate di assenza collettive;

Media n. dipendenti semestre: è la somma dei dipendenti in servizio diviso 6.

Resta inteso che dal calcolo saranno defalcati, aspettative e maternità.

Nella tabella seguente si riporta l'IP calcolato come sopra illustrato; i valori indicati sono mensili e da riferirsi alla categoria D. Anche in questo caso i dati economici non sono cumulativi e quello successivo assorbe il precedente.

I.P.	01/03/2017	01/01/2018	01/01/2019
sopra 75,00	8,00	11,00	14,00
76,00	9,00	12,00	15,00
77,00	10,00	13,00	16,00
78,00	11,00	14,00	17,00
79,00	12,00	15,00	18,00
80,00	13,00	16,00	19,00
81,00	15,00	18,00	21,00
81,50	16,00	19,00	22,00
82,00	17,00	20,00	23,00
82,50	18,00	21,00	24,00
83,00	19,00	22,00	25,00
83,50	20,00	23,00	26,00
84,00	21,00	24,00	27,00
84,50	22,00	25,00	28,00
85,00	23,00	26,00	29,00
85,50	24,00	27,00	30,00
86,00	25,00	28,00	31,00
86,50	26,00	29,00	32,00
87,00	27,00	30,00	33,00
87,50	28,00	31,00	34,00
88,00	29,00	32,00	35,00
88,50	30,00	33,00	36,00
89,00	31,00	34,00	37,00
89,50	32,00	35,00	38,00
90,00	33,00	36,00	39,00
90,25	34,00	37,00	40,00
90,50	35,00	38,00	41,00
90,75	36,00	39,00	42,00
91,00	37,00	40,00	43,00
91,25	38,00	41,00	44,00
91,50	39,00	42,00	45,00
91,75	40,00	43,00	46,00
92,00	41,00	44,00	47,00

Si sottolinea come al raggiungimento di valori intermedi dell'IP si procederà all'arrotondamento per difetto, con conseguente proporzionamento dell'entità economica del salario. (Esempio: Obiettivo IP 78,38 = 78,00 e quindi euro 11,00; Obiettivo IP 77,52 = 77,00 e quindi euro 10,00)

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

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.1 Salario Variabile per i lavoratori coinvolti direttamente
nel ciclo produttivo**

Punto 9.1.B Salario Variabile REDDITIVITA' AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Salario Variabile Reddittività Aziendale prevista dall'accordo al punto 9.1.B

% EBIDTA					
% Ebitda	2017	% Ebitda	2018	% Ebitda	2019
Fino a 9	€ 0,00	Fino a 11	€ 0,00	Fino a 12	€ 0,00
da 9,1 a 11	€ 40,00	da 11,1 a 13	€ 60,00	da 12,1 a 14	€ 60,00
da 11,1 a 12	€ 90,00	da 13,1 a 14	€ 130,00	da 14,1 a 15	€ 130,00
da 12,1 a 13,5	€ 160,00	da 14,1 a 15,5	€ 200,00	da 15,1 a 16,5	€ 200,00
da 13,6 a 15	€ 230,00	da 15,6 a 17	€ 270,00	da 16,6 a 18	€ 270,00
Oltre 15	€ 300,00	Oltre 17	€ 340,00	Oltre 18	€ 340,00

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.1 Salario Variabile per i lavoratori coinvolti direttamente
nel ciclo produttivo**

Punto 9.1.C Salario Variabile RIDUZIONE INFORTUNI

Si riportano le modalità di calcolo indice e la tabella relativa al Salario Variabile Riduzione Infortuni prevista dall'accordo al punto 9.1.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 all' 8,00 %	€ 100,00
Dall'8,01% al 9,00 %	€ 80,00
dal 9,01% al 10,00 %	€ 60,00
dal 10,01% all' 11,00 %	€ 40,00
oltre l' 11,01 %	€ zero

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.1 Salario Variabile per i lavoratori coinvolti direttamente
nel ciclo produttivo**

Punto 9.1.D Salario Variabile Aggiuntivo ASSENTEISMO

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Assenteismo prevista dall'accordo al punto 9.1.D

SALARIO VARIABILE AGGIUNTIVO	
giorni di assenza	premio annuale
fino a 5	€ 600,00
da 6 a 8	€ 450,00
da 9 a 12	€ 300,00
da 13 a 20	€ 150,00
oltre 20	€ 0,00

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.2 Salario Variabile per i lavoratori NON coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 9.2.A Salario Variabile INCREMENTO FATTURATO AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Salario Variabile Incremento Fatturato Aziendale prevista dall'accordo al punto 9.2.A

INCREMENTO % FATTURATO ITALIA RISPETTO ANNO PRECEDENTE - NO INTERCOMPANY					
INCREMENTO %	2017	INCREMENTO %	2018	INCREMENTO %	2019
fino a 3	€ 0,00	fino a 3	€ 0,00	fino a 3	€ 0,00
da 3,1 a 5	€ 110,00	da 3,1 a 5	€ 120,00	da 3,1 a 5	€ 130,00
da 5,1 a 7	€ 160,00	da 5,1 a 7	€ 170,00	da 5,1 a 7	€ 180,00
da 7,1 a 9	€ 210,00	da 7,1 a 9	€ 220,00	da 7,1 a 9	€ 230,00
da 9,1 a 11	€ 260,00	da 9,1 a 11	€ 270,00	da 9,1 a 11	€ 280,00
da 11,1 a 13	€ 310,00	da 11,1 a 13	€ 320,00	da 11,1 a 13	€ 330,00
Oltre 13	€ 360,00	Oltre 13	€ 370,00	Oltre 13	€ 380,00

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.2 Salario Variabile per i lavoratori NON coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 9.2.B Salario Variabile REDDITIVITA' AZIENDALE

Si riporta la tabella relativa al Salario Variabile Reddittività Aziendale prevista dall'accordo al punto 9.2.B

% EBIDTA					
% Ebitda	2017	% Ebitda	2018	% Ebitda	2019
Fino a 9	€ 0,00	Fino a 11	€ 0,00	Fino a 12	€ 0,00
da 9,1 a 11	€ 40,00	da 11,1 a 13	€ 60,00	da 12,1 a 14	€ 60,00
da 11,1 a 12	€ 90,00	da 13,1 a 14	€ 130,00	da 14,1 a 15	€ 130,00
da 12,1 a 13,5	€ 160,00	da 14,1 a 15,5	€ 200,00	da 15,1 a 16,5	€ 200,00
da 13,6 a 15	€ 230,00	da 15,6 a 17	€ 270,00	da 16,6 a 18	€ 270,00
Oltre 15	€ 300,00	Oltre 17	€ 340,00	Oltre 18	€ 340,00

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

**ALLEGATO AL PUNTO 9.2 Salario Variabile per i lavoratori NON coinvolti
direttamente nel ciclo produttivo**

Punto 9.2.C Salario Variabile Aggiuntivo ASSENTEISMO

Si riporta la tabella relativa al Premio Variabile Assenteismo prevista dall'accordo al punto 9.2.C

SALARIO VARIABILE AGGIUNTIVO	
giorni di assenza	premio annuale
fino a 5	€ 400,00
da 6 a 8	€ 300,00
da 9 a 12	€ 200,00
da 13 a 20	€ 100,00
oltre 20	€ 0,00

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 27 FEBBRAIO 2017
PANARIAGROUP S.P.A. FINALE EMILIA**

ALLEGATO AL PUNTO 10 – 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 2017-2019, un importo, come di seguito indicato, usufruibile sotto forma di Welfare Aziendale aderendo al programma sotto riportato:

ANNO 2017

Importo annuo: € 380,00

- 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, fino ad un massimo di € 100,00.

I dipendenti che decidono di usufruire delle suddette prestazioni di Welfare Aziendale concorreranno al raggiungimento del premio variabile di cui al precedente punto 9.1.A per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo produttivo ed ai precedenti punti 9.2.A, 9.2.B e 9.2.C per i lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo produttivo, per un importo pari al suo valore economico previsto, ridotto di € 330,00 annui, per il solo anno 2017. L'importo residuo fino a concorrenza dei 380,00 € è a carico dell'azienda.

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

I dipendenti dovranno comunicare entro e non oltre il 30 APRILE 2017, all'ufficio del personale, la volontà di adesione al programma Welfare Aziendale, mediante apposito modulo di richiesta.

ANNO 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, fino ad un massimo di € 200,00.

I dipendenti che decidono di usufruire delle suddette prestazioni di Welfare Aziendale concorreranno al raggiungimento del premio variabile di cui al precedente punto 9.1.A per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo produttivo ed ai precedenti punti 9.2.A, 9.2.B e 9.2.C per i lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo produttivo, per un importo pari al suo valore economico previsto, ridotto di € 390,00 annui, per il solo anno 2018. L'importo residuo fino a concorrenza dei 450,00 € è a carico dell'azienda.

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

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

ANNO 2019

Importo annuo: € 525,00

- 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, fino ad un massimo di € 200,00.

I dipendenti che decidono di usufruire delle suddette prestazioni di Welfare Aziendale concorreranno al raggiungimento del premio variabile di cui al precedente punto 9.1.A per i lavoratori coinvolti direttamente nel ciclo produttivo ed ai precedenti punti 9.2.A, 9.2.B e 9.2.C per i lavoratori non coinvolti direttamente nel ciclo produttivo, per un importo pari al suo valore economico previsto, ridotto di € 455,00 annui, per il solo anno 2019. L'importo residuo fino a concorrenza dei 525,00 € è a carico dell'azienda.

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

I dipendenti dovranno comunicare entro e non oltre il 31 Marzo 2019, 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

