



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PANINI SPA 2017 - 2021

Modena, 29 marzo 2018

Accordo Aziendale Panini S.p.A.

Il giorno 29 marzo 2018 presso la sede aziendale sita in Via Emilio Po 380 Modena, tra la Direzione Aziendale, rappresentata dal Dott. Giorgio Aravecchia, e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta da, Carolina Di Stasio, Mirella Tranzanu e Massimiliano Migliorini, assistiti da Marco Balili della SLC-CGIL ed Edmund Agbettor per la FISTEL-CISL (di seguito "le parti"), si è convenuto in merito al rinnovo dell'accordo integrativo aziendale quanto di seguito specificato:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Si conviene che il presente integrativo aziendale, contenente le norme degli Accordi Aziendali scaduti ancora in vigore e le disposizioni concordate tra le Parti per il periodo 2017-2021, è la principale fonte normativa interna che regola i rapporti delle Parti. Sono fatti salvi ulteriori accordi collettivi precedentemente sottoscritti aventi ancora efficacia, ed eventuali norme non modificate dal presente accordo.

Informazioni

Nel quadro di un costante miglioramento del sistema delle relazioni industriali e dello sviluppo del metodo partecipativo, le parti convengono sulla calendarizzazione di incontri periodici di norma trimestrali o a richiesta di una delle parti, a carattere informativo e di confronto, su tematiche quali:

- Comunicazione preventiva alla R.S.U. e alle OO.SS. su eventuali nuovi assetti societari riguardanti acquisizioni, cessazioni o trasformazioni, anche riferiti ad implementazioni/trasformazioni tecnologiche, in tempo utile a produrre il confronto tra le parti;
- Fornitura alle RSU di informazioni sulle società del Gruppo in termini di numero di dipendenti, con la dislocazione nei vari settori/reparti di appartenenza e, a livello di Gruppo, sull'andamento economico con l'indicazione delle principali variabili determinanti.

Nell'ambito degli incontri periodici, su richiesta della RSU, l'azienda fornirà informazioni circa le previsioni di sviluppo delle singole società.

Si conviene che saranno fornite informazioni preventive, in merito ad ogni mutamento societario od organizzativo, che implichi ricadute sui lavoratori. Tali informazioni saranno fornite in tempo utile a produrre il confronto tra le parti in merito.

L'azienda condivide l'opportunità di continuare ad avere un clima di relazioni industriali costruttivo. Questo risultato è possibile solo con un atteggiamento responsabile e lungimirante da parte di tutte le parti sociali coinvolte.

Di norma trimestralmente, l'azienda fornirà alla RSU un aggiornamento degli indici relativi al Premio di Risultato.

Investimenti

L'azienda presenterà alla RSU il piano di investimenti annuale al momento dell'approvazione del budget. Le parti concordano inoltre di procedere ad eventuali verifiche in caso di modifica o integrazione degli investimenti programmati.

Ar²

CISL



Organizzazione del lavoro – Mercato del lavoro

Tempi determinati

Le parti concordano nell'utilizzo in via prioritaria, di contratti a tempo determinato per le lavorazioni stagionali.

Le assunzioni a termine, in qualunque forma contrattuale (tempo determinato, somministrazione, ecc.), saranno oggetto di comunicazione preventiva alla RSU, con l'indicazione della collocazione e della durata del contratto. In caso di prolungamento del periodo, sarà data alla RSU analoga comunicazione preventiva.

Bacino tempi determinati e stagionalità

Le parti convengono inoltre di creare un "bacino" di utilizzo dei lavoratori a tempo determinato dal quale l'azienda si obbliga a proporre future assunzioni, sia a termine che a tempo indeterminato. Le modalità di utilizzo saranno le seguenti:

- entro il mese di marzo di ogni anno, l'azienda nel corso di un apposito incontro con le OO.SS. e la RSU aziendale definirà il "perimetro" aziendale, cioè il numero di lavoratori a tempo indeterminato necessario e sufficiente al fabbisogno produttivo;
- Periodicamente, l'azienda si impegna a fornire alle OO.SS. ed alle RSU le variazioni dell'organico a tempo indeterminato a livello di settore/reparto;
- in caso di variazioni del perimetro aziendale sopra definito, l'azienda si impegna a reintegrare lo stesso entro 3 mesi proponendo ai lavoratori con mansioni fungibili, facenti parti del bacino, l'assunzione a tempo indeterminato.
- in caso di stabili implementazioni dei carichi lavorativi, fermo restando l'utilizzo del bacino, le parti si incontreranno per confrontarsi in merito;

Per mansioni fungibili si intendono quelle già svolte dalla lavoratrice/lavoratore o che necessitano di un periodo di formazione non superiore a:

- 2 settimane per i livelli C-D
- 1 mese per il livello B

Il criterio sarà quello della maggiore anzianità di servizio maturata all'interno del bacino. Il bacino sarà costituito dai lavoratori/lavoratrici dei vari reparti, composti da almeno 2 dipendenti, che hanno già raggiunto, anche con una sommatoria di contratti a termine, un minimo di 12 mesi di anzianità.

I mesi di anzianità aziendale con le caratteristiche del punto precedente, vengono elevati a 18 in caso di contratti della durata superiore ai 9 mesi continuativi ed a 24 in caso di contratti superiori ai 12 mesi continuativi, aventi oggetto una causale di sostituzione di lavoratori assenti per maternità o assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i contratti a termine già in essere l'arco temporale di riferimento per il conteggio dell'anzianità per rientrare nel "bacino" è quello già maturato alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il conteggio del periodo, per la maturazione del diritto, sarà fatto sommando le durate dei diversi rapporti di lavoro a termine presso la società Panini Spa.

Di norma annualmente, o su richiesta, l'azienda consegnerà alla RSU una lista riepilogativa delle anzianità di servizio, ed un riepilogo dei lavoratori facenti parte del bacino. Il riepilogo non conterrà il nominativo dei lavoratori ma la matricola identificativa aziendale, nel rispetto delle norme di privacy.



Ai lavoratori/lavoratrici facenti parti del bacino l'azienda garantirà un diritto di precedenza per future assunzioni a tempo determinato, impegnandosi ad offrire loro le future proposte di assunzione, per mansioni fungibili.

Resta inteso che, in caso di necessità lavorative superiori alle disponibilità del bacino, la Panini sarà libera di cercare ulteriori lavoratori all'esterno dello stesso, per l'evento in oggetto;

In questa fattispecie, per mansioni fungibili si intendono quelle precedentemente svolte a tempo determinato che appartengono alla stessa categoria e livello contrattuale di quella da occupare temporaneamente all'interno dello stesso reparto/ufficio, che abbia le competenze tecniche maturate in precedenza o che siano raggiungibili con una formazione non superiore alle due settimane.

La stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratti a termine si realizzerà al raggiungimento del 24° mese dalla data della prima assunzione, rimanendo comunque valido il termine di 36 mesi per la trasformazione dei contratti a tempo determinato dovuti a esigenze produttive superiori alla norma non rientranti nella causale di "Grandi Eventi", ed a sostituzione di personale assunto a tempo indeterminato (es. per malattia o maternità).

Le parti concordano che, possono essere definite "stagionali" le assunzioni dovute alle lavorazioni relative ai mondiali ed agli europei di calcio, da ora definiti "Grandi Eventi" che rappresentano il momento di punta della produzione della Panini Spa, all'interno del ciclo quadriennale.

I periodi relativi ai Grandi Eventi, all'interno dei quali si applicherà il principio di stagionalità, saranno definiti in un apposito accordo tra Direzione ed RSU.

Pertanto i periodi in oggetto, rientranti nella definizione di Grandi Eventi, pur conteggiati ai fini dell'anzianità aziendale all'interno del bacino, non saranno considerati ai fini del raggiungimento dei 24/36 mesi che danno luogo alla trasformazione a tempo indeterminato di cui sopra.

Si conviene inoltre che le assunzioni relative all'esecuzione di commesse esclusivamente riferite ai Grandi Eventi non verranno conteggiate al fine del raggiungimento della % massima di tempi determinati rispetto ai tempi indeterminati qualora effettuate con la causale specifica.

In occasione dei Grandi Eventi si conviene anche che potranno essere rinnovati i contratti (per massimo una volta), senza necessità di intervallo tra un contratto e l'altro. In tutte le altre occasioni, gli intervalli tra un contratto ed il successivo saranno quelle previste dal CCNL grafici industria (5 e 10 gg).

Verrà inoltre data comunicazione annuale alla RSU del numero dei lavoratori utilizzati a tempo determinato e/o in somministrazione, con indicazione dei periodi di utilizzo, e della mansione svolta tramite la creazione di un apposito database.

L'Azienda promuoverà un confronto preventivo con la R.S.U. in caso di:

- modifiche significative dell'organizzazione del lavoro;
- eventuale ricorso a manodopera a tempo determinato e/o in somministrazione;
- orari di lavoro, compreso il passaggio da 1, 2 o 3 turni;
- variazioni dei carichi di lavoro.

Nel corso del 2018, le parti si danno affidamento di regolamentare, anche alla luce del presente accordo, un iter di carriera per i lavoratori a tempo determinato, che valorizzi la professionalità degli stessi.

DSTC



DIRITTI SINDACALI

- Il monte ore a disposizione dei componenti della R.S.U. per l'espletamento del loro mandato viene elevato, a decorrere dall'1.7.1981, e con assorbimento di quanto previsto dal vigente CCNL, a n. 1.250 ore annue da utilizzarsi secondo la prassi aziendale in atto.
- Nei confronti dei delegati aziendali unitari dei Patronati INAS-CISL, INCA-CGIL, ITAL-UIL, i cui nominativi, su designazione della R.S.U., saranno comunicati alla Direzione Aziendale dai Patronati sopracitati, l'azienda, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività di patronato, concederà un'ora di permesso settimanale retribuito anche cumulabile mensilmente, pari a 52 ore annuali.
- I delegati dei patronati sopradetti potranno usufruire nell'espletamento delle loro attività del locale in uso alla R.S.U.; in tale sede, essi riceveranno i dipendenti interessati, di norma fuori orario di lavoro, nei giorni e negli orari concordati con la D.A.; qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, il D.P.A. dovesse conferire durante gli orari lavorativi con un dipendente dell'azienda, il D.P.A. daranno di ciò tempestiva comunicazione alla D.A., la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico organizzativo.
- L'azienda fornirà ai delegati di patronato i dati relativi ai propri dipendenti necessari per l'espletamento delle pratiche degli stessi affidate ai Patronati, previa regolare esibizione di delega; l'azienda fornirà altresì tutti gli elementi in suo possesso atti a contestare eventuali violazioni di legge da parte di enti erogatori delle prestazioni economiche e sanitarie.
- La Direzione Aziendale consente infine di affiggere nella bacheca aziendale materiale di informazione dei Patronati Unitari rivolto ai lavoratori, previa comunicazione alla D.A. del contenuto delle informazioni stesse.
- Quanto sopra descritto è concordato ai fini dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 12 della legge 20.05.1970 n. 300.
- La Direzione Aziendale si impegna a dotare la sala assemblee di tavolo e microfono, predisponendo preventivamente con sedie l'ambiente per le riunioni di cui all'art. 20 della legge 20.05.1970 n. 300.
- L'azienda informerà i lavoratori entro il mese di ottobre di ogni anno, per la durata del presente accordo integrativo aziendale, che le OO.SS. firmatarie del presente accordo, chiedono ai lavoratori non iscritti una quota servizio sindacale contrattuale da trattenere in occasione dell'erogazione del primo anticipo del premio di risultato di ogni anno.

La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle Organizzazioni Sindacali e dei singoli lavoratori e pertanto non comporta iniziative per l'azienda, che si limiterà ad applicare la procedura di informazione, trattenuta e versamento delle quote secondo le modalità concordate tra le stesse in un apposito allegato al presente accordo.

- L'azienda mette a disposizione della RSU uno spazio Intranet con funzione di bacheca elettronica per la pubblicazione di tutti i documenti che la RSU riterrà di dover pubblicare fermo restando le bacheche esistenti per la pubblicazione dei documenti all'interno degli stabilimenti della Panini Spa.
- Le parti concordano sulla conferma della prassi in atto del diritto di assemblea retribuita per tutti i lavoratori con contratti di lavoro atipici.
- Per i lavoratori con contratto a tempo determinato, facenti parte del bacino, l'azienda sospenderà l'iscrizione sindacale al termine del/dei contratto/i, la quale sarà



DSTC

riattivata automaticamente ad ogni successivo periodo di lavoro, salvo esplicita disdetta da parte del lavoratore.

Si conviene inoltre quanto segue:

- L'installazione, la modifica e/o l'implementazione di sistemi di videosorveglianza e/o di controllo a distanza, sarà possibile solo previo confronto con la RSU e le OO.SS.
- L'azienda si impegna, in caso di terziarizzazioni di fasi del ciclo produttivo, a far siglare ai fornitori utilizzati il Panini Manufacturing Agreement in modo che si impegnino al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nelle parti generali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che la Panini ha adottato nell'ottobre 2014. Il mancato rispetto dei diritti dei lavoratori da parte del fornitore e l'utilizzo da parte dello stesso di metodologie volte a sfruttare il lavoro senza la corretta retribuzione ed applicazione contrattuale, se provati documentalmente, saranno causa di risoluzione del contratto di fornitura.
- Sottoscrizione dell'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.

CALENDARIO ANNUO DI LAVORO – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è per tutti i lavoratori pari a 7.30 minuti giornalieri (dal lunedì al venerdì), pagate 8. Le ore annuali mancanti al raggiungimento delle 40 ore settimanali contrattuali derivano dall'assorbimento di:

ROL DA CCNL	66,6
EX FESTIVITA' (32 ORE COMPLESSIVE)	20,00
4 NOVEMBRE	6,67
ALTRA FESTIVITA' CADENTE IN DOMENICA	-6,66
ROL DA C.I.A.	14,00
RECUPERO ROL	16,00
TOTALE	130,0

A far data dal 1 gennaio 2019, saranno eliminate dalla tabella che precede le 16 ore di recupero rol, e le 6,66 ore di "altra festività cadente in domenica.

La pausa retribuita per i lavoratori giornalieri, è fissata in 10 minuti al mattino e 10 minuti al pomeriggio e sarà svolta all'interno dell'orario di lavoro.

Nei settori impiegatizi gli intervalli saranno goduti in modo da assicurare la permanenza costante negli uffici di parte del personale, così da assolvere le eventuali operazioni di cui l'ufficio sia richiesto.

Le ore di ferie all'anno, maturate in 1/12, sono in totale 192, riferite ai lavoratori a tempo pieno, come stabilito dal presente accordo.

Si specifica che le 192 ore di ferie annuali sono costituite da 180 ore come da CCNL e da 12 ore di ex festività.

In ogni caso, fermo restando il pagamento dell'intero importo mensilizzato della retribuzione delle 40 ore contrattuali, si conviene che per ogni giornata di ferie, permessi, banca ore, flessibilità ecc. vengano trattenute 7 ore e 30 minuti.

DSTC



Per il personale impiegatizio a tempo pieno operante su orario normale (giornalieri), si potranno effettuare sperimentazioni relative all'orario di lavoro, concordate tra azienda e RSU, previo accordo sindacale.

Orario flessibile lavoratori a orario giornaliero

Per il personale impiegatizio oppure personale operaio che presta servizio negli uffici, si conviene il seguente regime di flessibilità dell'orario:

Orario di ingresso in azienda: mattino: dalle ore 8,00 alle ore 9,30.
pomeriggio: non oltre le 14,30.

Intervallo pranzo: dalle ore 12,30 alle ore 14,30 con pausa di almeno 30 minuti che deve essere timbrata obbligatoriamente; la pausa contabilizzata, oltre i 30 minuti, è quella effettivamente fruita (al minuto)

Orario di uscita: in relazione all'orario di ingresso e di intervallo.

Flessibilità per lavoratori a orario giornaliero

Per i reparti a giornata, non rientranti nel regime di flessibilità per i reparti produttivi, le ore di flessibilità che l'azienda potrà chiedere, a partire dal 1 gennaio 2019, sono 15, esigibili ed obbligatorie se richieste entro i termini stabiliti dal presente accordo e vanno a sostituire le 16 ore di ROL precedentemente recuperate. La richiesta delle predetto ore di flessibilità, dovrà essere effettuata con un preavviso di 7 gg e non potrà essere superiore a 1 ora al giorno, salvo eventuali turni di sabato mattina.

Le eventuali ore di flessibilità positiva saranno utilizzate dall'azienda a fronte di chiusure di reparto o aziendali.

Tale flessibilità sarà retribuita con una maggiorazione del 20%.

Part Time

L'azienda si impegna a valutare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

La trasformazione in part-time del rapporto di lavoro dovrà consentire di norma il potenziale completamento dell'orario di lavoro a tempo pieno da parte di una risorsa aggiuntiva in part-time.

Pertanto l'azienda dichiara che non potranno normalmente essere prese in considerazione richieste di part-time con un orario superiore alle 4 ore giornaliere.

Eventuali richieste di part-time con diverse modalità, comprese possibilità di part-time verticali e/o misti, saranno valutate sulla base delle esigenze tecnico organizzative.

Norme per i turnisti

Con decorrenza 1.7.1981 la pausa giornaliera è elevata a 30 minuti per turni dalle 6,40 ore o superiori, pertanto la prestazione giornaliera si riduce a 7 ore in quanto la pausa è goduta a fine turno.

L'orario di lavoro per tutti i lavoratori diretti dei reparti produttivi e per i lavoratori indiretti operanti simultaneamente al ciclo produttivo stesso, sarà, di norma, articolato su due turni diurni consecutivi (6/13 e 13/20).



D 57C

Turno notturno

In via eccezionale e per periodi limitati, definiti con accordo tra le parti, si potrà fare ricorso ad un turno aggiuntivo dalle ore 20.00 alle 3.00 del giorno successivo.

L'azienda potrà attivare il terzo turno aggiuntivo per un massimo di 5 settimane all'anno per turno, per 15 settimane complessive (massimo 5 turni individuali).

Le settimane di turno notturno, saranno se possibile consecutive ed in pacchetti di minimo tre o multipli di tre, per conservare una uniforme gestione dei lavoratori utilizzati. Casi particolari che impediscano tali modalità saranno oggetto di accordo preventivo tra le parti.

Eventuali richieste da parte dell'azienda, oltre il monte ore individuale, saranno da considerarsi non obbligatorie, e saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente accordo.

Il personale interessato, che già nelle condizioni relative alla propria assunzione non abbia contemplato l'orario di lavoro ripartito su tre turni, verrà informato del proprio inserimento in turno aggiuntivo dal caporeparto, al quale potrà fare presente la propria momentanea indisponibilità.

Al personale interessato al predetto turno aggiuntivo, che si svolgerà con rotazione di massima pari a un turno ogni tre settimane, sarà riconosciuta una maggiorazione sulle ore effettivamente lavorate in tale turno, sostitutiva di quella contrattualmente prevista, pari al 100%.

Tale maggiorazione, che è già comprensiva, sino a concorrenza, di eventuali futuri incrementi delle maggiorazioni contrattuali che dovessero essere previsti a livello nazionale, sarà interamente demonetizzata e le ore corrispondenti saranno inserite nella "banca ore" nella misura di 7 ore e 30 minuti per ogni giornata/turno di lavoro.

Flessibilità reparti produttivi

Ai fini della flessibilità, per reparti produttivi si intendono:

Manutenzione, Fotolito-Pre press, Confezione, Taglio Grande, Taglio piccolo e Mescola, Magazzino e Pan Logistica.

Per rispondere alle variazioni che caratterizzano l'attività produttiva aziendale e al fine di salvaguardare la continuità lavorativa, le Parti convengono sulla adozione di un regime di Flessibilità dell'orario di lavoro come previsto e disciplinato dal CCNL.

Le parti hanno inteso regolamentare l'istituto in oggetto, secondo le seguenti norme:

- Le parti concordano che l'istituto contrattuale del lavoro straordinario non sarà contemplato come forma alternativa alla flessibilità.
- Al fine di rispondere tempestivamente alle esigenze tecnico-produttive le parti convengono di elevare, a partire dal 1 gennaio 2019, da 75 a 90 le ore di flessibilità, (da 10 a 12 turni di 7.00), mantenendo ferme le modalità dei precedenti accordi aziendali. Tali ore sono da intendersi dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno e previo accordo con la RSU da effettuarsi almeno una settimana prima dell'inizio della flessibilità.
- Le 15 ore di flessibilità in aggiunta, di cui al punto precedente, sono utili a sostituire le 16 ore di "RECUPERO ROL" fino ad oggi utilizzate per la riduzione



DSTC

dell'orario di lavoro, che pertanto non saranno più dovute dai lavoratori a partire dal 1 gennaio 2019.

Le prestazioni aggiuntive potranno svolgersi, a seguito di specifica verifica di reparto, con la richiesta di effettuazione di un turno di lavoro aggiuntivo al sabato mattina, con orario dalle 6.00 alle 13.00, fermo restando il medesimo trattamento economico di cui ai punti precedenti (retribuzione per 8 ore e conteggio per 7 ore e 30 minuti).

In caso di particolari esigenze produttive, fermo restando il monte ore complessivo annuo di flessibilità, l'azienda potrà richiedere l'effettuazione di turni di flessibilità anche nel pomeriggio del sabato, nel limite di 22,5 ore massime annuali (tre turni aggiuntivi di 7 ore, conteggiate 7,5, con orario dalle 13.00 alle 20.00).

A partire dal 1 gennaio 2019, il numero massimo di turni obbligatori in flessibilità di sabato pomeriggio sono elevati a 4, per un massimo di 30 ore per anno come sopra definito.

L'azienda dichiara la propria disponibilità a valutare positivamente eventuali richieste di cambio turno avanzate da singoli lavoratori che abbiano provveduto a trovare un collega con pari professionalità disponibile alla sostituzione.

Le modalità attuative e compensative (riposo) di eventuali ore di flessibilità in positivo effettuate oltre il monte ore sopraindicato saranno definite in specifici incontri, di volta in volta.

La flessibilità d'orario sarà applicata per reparto o quantomeno per gruppi omogenei di lavoratori.

Le 16 ore di recupero ROL vengono pertanto abolite e trasformate per tutti i lavoratori in 15 ore di flessibilità. Viene pertanto istituita la presente tabella.

Le ore di flessibilità per il turno del sabato mattina avranno le seguenti maggiorazioni:

TABELLA IN VIGORE	DA 1 GENNAIO 2019	MAGGIORAZIONI
FINO A 45 ORE/ANNO	FINO A 60 ORE/ANNO	20 %
DA 46 A 60 ORE/ANNO	DA 61 A 75 ORE/ANNO	35 %
DA 61 A 75 ORE/ANNO	DA 76 A 90 ORE ANNO	50 %

Le ore di flessibilità per il turno del sabato pomeriggio, saranno maggiorate del 100%. La maggiorazione sarà interamente demonetizzata, ed accantonata in banca ore nella misura di 7 ore e 30 minuti per ogni giornata/turno di lavoro.

Le ore di flessibilità accantonate, saranno utilizzate dall'azienda per fare fronte ad eventuali cali produttivi nella misura massima di 60 (sessanta) ore. **Si conviene di elevare il monte ore a 75 (settantacinque) a partire dal 1 gennaio 2019.**

L'azienda ne disporrà quindi la fruizione, di norma per reparti o gruppi omogenei, previo confronto con la RSU da svolgersi entro i 7 gg precedenti all'inizio della sospensione.

Lo smaltimento della flessibilità nelle disponibilità dell'azienda dovrà comunque avvenire entro il termine dell'anno di accantonamento.

In caso di mancato esaurimento del monte ore di flessibilità nei termini stabiliti, le parti si incontreranno per definirne l'utilizzo.

L'azienda potrà di norma richiedere prestazioni inferiori all'orario contrattuale, solo nella misura delle ore di flessibilità già accantonate. Eventuali utilizzi "in negativo" saranno possibili solo a fronte di accordo con la RSU.



Le ore di prestazione in flessibilità oltre le 60 (75 dal 1/1/2019), saranno retribuite contestualmente oppure, salvo diversa indicazione, ferma restando la maggiorazione del 50%, restano a disposizione del singolo dipendente da usufruire come riposi compensativi

Le ore di flessibilità aggiuntiva, così come definite, sono da intendersi esigibili ed obbligatorie, se richieste nei termini stabiliti dal presente accordo.

Eventuali richieste da parte dell'azienda, oltre il monte ore individuale, saranno da considerarsi non obbligatorie, e saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente accordo.

Eventuali assenze delle lavoratrici/lavoratori saranno possibili solo con giustificativo (visita medica, malattia, infortunio, oggettivo impedimento ecc.).

In caso di assenza (malattia, permessi, visita medica, ecc.) durante il regime di orario di lavoro flessibile aggiuntivo, si applica la seguente normativa:

al rientro in azienda il lavoratore potrà, recuperare, in accordo con il responsabile di reparto, le ore di flessibilità non lavorate qualora possibile stante le necessità tecnico organizzative;

In caso di riduzione collettiva dell'orario contrattuale attraverso l'utilizzo della flessibilità, dovuta ad esigenze organizzative, il lavoratore/lavoratrice che non avesse a disposizione il monte ore necessario, a causa di mancata prestazione delle ore di flessibilità aggiuntive, potrà:

- avere la possibilità di prestare servizio nel caso in cui almeno un reparto con mansioni fungibili sia operativo;
- utilizzare la banca ore individuale accantonata;
- utilizzare ferie individuali a copertura delle ore di flessibilità non lavorate.
- rinunciare alla retribuzione delle ore di flessibilità non lavorate;
- concordare con il responsabile il recupero delle ore di flessibilità godute, qualora possibile stante le necessità tecnico organizzative, entro la fine dell'anno.

Al rientro in azienda il lavoratore, conservando il diritto a godere mediante riposi compensativi l'ammontare delle ore di flessibilità accumulate come lavoro precedentemente svolto, si accorderà con il responsabile di reparto a tale scopo (entro 4 mesi).

Ai lavoratori ai quali, per comprovate necessità, non fosse possibile effettuare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Banca Ore

Fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità collettiva dagli accordi vigenti, e con particolare riferimento all'accordo del 21 novembre 1995, viene istituita la "banca delle ore" a decorrere dal 1° febbraio 2001.

Nella predetta banca ore confluiranno esclusivamente:

- Le ore derivanti dalla demonetizzazione delle maggiorazioni previste per il lavoro prestato nell'ambito del turno aggiuntivo notturno;
- Le ore derivanti dalla maggiorazione demonetizzata della flessibilità prestata al sabato pomeriggio.

DSTC



Le ore accantonate nella banca ore derivanti dalla demonetizzazione delle maggiorazioni di cui al punto precedente, potranno essere utilizzate dall'azienda per fare fronte a periodi di diminuzione dell'attività produttiva, previo smaltimento delle ore di flessibilità accantonate, dovuti all'andamento del mercato anche per eventi di carattere stagionale. Al fine di evitare per quanto possibile il ricorso ad ammortizzatori sociali, si conviene che, le ore di "banca ore" a disposizione dell'azienda per fare fronte ad eventuali cali produttivi, tramite riduzioni dell'orario temporanee (per reparto o gruppi omogenei di lavoratori), sono nel limite di 75 ore per biennio individuali (anno Grande Evento e successivo).

Qualora al 1 gennaio dell'anno successivo al grande evento, l'azienda avesse già utilizzato, oltre alle ore di flessibilità, anche parte del residuo di banca ore nelle sue disponibilità, lo stesso sarà reintegrato fino alla misura di 75 ore e comunque non oltre ulteriori 37,5 ore, rispetto al saldo individuale

Il dipendente, per le ore accantonate in "Banca ore" oltre la settantacinquesima, può decidere di farsele retribuire al termine del mese in cui sono maturate o di mantenerle in Banca Ore. In questa seconda ipotesi il lavoratore dovrà usufruire di tali ore esclusivamente prima o dopo i Grandi Eventi (Mondiali ed Europei).

In ogni caso l'azienda provvederà al pagamento delle ore residue, presenti in banca ore, con la busta paga del mese di dicembre di ogni anno precedente un grande evento a partire dal 2012.

In caso di assenza dal lavoro per un periodo continuativo non inferiore ai tre mesi, prima del previsto pagamento della banca ore residua di cui al punto precedente, dovuto ad assenza per malattia, infortunio, congedo parentale ecc., il lavoratore/lavoratrice potrà, facendone esplicita richiesta entro il 31 dicembre, godere delle ore residue in modo continuativo, immediatamente prima del rientro previsto.

A fronte di una certificazione da parte dell'INPS della maturazione dei requisiti pensionistici nei successivi 6 anni, l'azienda - su richiesta del lavoratore - procederà ad accantonare le ore di banca ore eccedenti le 75 a sua disposizione e quelle eventuali di recupero, a un fondo per permettere al lavoratore di sospendere la prestazione lavorativa per le ore accantonate fino a un massimo di 6 mesi prima della collocazione in pensione.

Semestralmente l'azienda consegnerà alla RSU un riepilogo delle ore di flessibilità/banca ore svolte, divise per reparto e mansione dei lavoratori

Calendario ferie

Le parti convengono sulla calendarizzazione di un piano di gestione delle ferie di natura annuale che consenta lo smaltimento delle ferie maturate e in via di maturazione nel corso dell'anno, tendendo a coniugare le esigenze produttive con quelle dei lavoratori. Pertanto si definisce quanto segue:

- entro il mese di febbraio di ogni anno, l'azienda comunicherà alla RSU ed alle OO.SS. il piano delle chiusure collettive, e le modalità di svolgimento per il periodo marzo-settembre, entro il mese di settembre di ogni anno, per il periodo ottobre-febbraio, comprensivo di ponti e festività.
- con il cedolino paga dei mesi di febbraio e settembre, l'azienda fornirà ai lavoratori il modulo per la richiesta delle ferie/banca ore.



- il piano ferie dovrà essere presentato dai lavoratori entro il 31 marzo di ogni anno per il periodo da **maggio a ottobre**, ed entro il 31 ottobre per il **periodo novembre - aprile** immediatamente dopo le scadenze indicate, la direzione e la RSU si incontreranno per una valutazione congiunta delle eventuali criticità;

- Il lavoratore dovrà indicare la fruizione, nell'insieme dei due periodi, di tutti i giorni di ferie maturabili nell'anno, detratte le giornate indicate come chiusura collettiva, e conservando 5 gg. per fruizione individuale.

Date le caratteristiche produttive, la richiesta dovrà contenere un periodo minimo di due settimane continuative e di un massimo di tre, nel periodo. Eventuali richieste al di fuori di tale periodo o di durata superiore, saranno oggetto di valutazione aziendale, sulla base delle esigenze tecnico-organizzative.

- Negli anni dispari, si potranno indicare anche i periodi di fruizione della banca ore residua a disposizione del lavoratore, con la medesima modulistica e modalità delle ferie.

- Il piano presentato dovrà essere approvato dalla Direzione di stabilimento entro il 20 APRILE per la prima parte, ed entro il 20 NOVEMBRE per la seconda.

Fermo restando la comune volontà delle parti di ricercare il più possibile di accontentare le richieste dei lavoratori, e di salvaguardare l'efficienza aziendale, in caso di esigenze imprescindibili di natura tecnico organizzativa, l'azienda darà comunicazione delle motivazioni dell'eventuale diniego al/ai lavoratori interessati, in forma scritta. il/i lavoratori potranno fornire una pianificazione alternativa.

- In caso di richieste superiori alla capienza, in un singolo periodo, le stesse saranno valutate caso per caso.

- Nel mese di agosto, l'azienda concederà ferie ad un massimo del 50% della forza lavoro dei reparti produttivi per mansioni fungibili. Qualora fosse possibile elevare tale percentuale, l'azienda ne darà tempestiva comunicazione.

In ragione della probabile eccedenza di richieste, si darà priorità alle stesse secondo un criterio di alternanza, tenendo conto dell'eventuale godimento nell'anno precedente.

Verranno prioritariamente accettate le richieste di periodi che consentano il godimento delle ferie al maggior numero possibile di lavoratori e lavoratrici, pertanto godranno di precedenza le richieste, fatto salvo il criterio dell'alternanza, che indichino come richiesta i periodi 1-15 o 16-31 agosto. Viene fatto salvo il diritto di chiedere in aggiunta periodi precedenti o successivi in continuità.

- Eventuali ferie residue, comunque eccedenti quelle che devono essere previste dal piano, dovranno essere esaurite entro il mese di aprile dell'anno successivo ed autorizzate dal/dalla responsabile,

Al di fuori da quanto presentato in occasione del piano ferie, potranno essere concessi periodi ulteriori, anche superiori alla settimana, pertanto saranno valutate eventuali ulteriori richieste, fatto salvo la verifica del rispetto delle esigenze tecnico produttive e del mantenimento degli organici necessari al funzionamento degli impianti.

La procedura per la richiesta dell'utilizzo di ferie e banca ore per periodi superiori a 1 giorno prevede la compilazione di un modulo cartaceo da consegnare al responsabile di reparto almeno 10 gg lavorativi prima dell'inizio dell'utilizzo delle ferie o della banca ore richiesta. Il responsabile di reparto darà comunicazione scritta dall'accoglimento o del rifiuto della richiesta entro 5 giorni dal ricevimento.

Al momento della presentazione della richiesta il responsabile (o persona designata dalla Direzione) dovrà rilasciare copia della richiesta, attestante la consegna con la data di ricezione.

Sono comunque fatte salve le richieste fatte a titolo di urgenza.

DSTC 






In caso di mancata risposta nei termini previsti, si considerano comunque accettate le richieste.

Relativamente alle ferie maturate negli anni precedenti, e condividendo il principio di diritto/dovere al godimento dei giorni di riposo previsti, le parti concordano la necessità di un piano che ne consenta lo smaltimento progressivo. Pertanto i lavoratori con ferie residue maturate negli anni precedenti, dovranno indicare, all'interno del piano ferie annuale, in aggiunta, un numero di giornate non superiore al pregresso e non inferiore ad ulteriori 5 gg.

DIRITTI INDIVIDUALI – PACCHETTO QUALITA' SOCIALE

Maternità/paternità

Le parti, nell'ottica di ridurre il più possibile i disagi per le lavoratrici madri derivanti da eventuali rigidità dell'orario di lavoro, in caso di richieste di modifica si impegnano a cercare le soluzioni più idonee.

L'azienda erogherà, entro il mese successivo alla comunicazione dell'evento, un contributo per maternità pari a 1000 € lordi una tantum a tutte le lavoratrici a tempo indeterminato in occasione della nascita di un figlio. Tale contributo sarà erogato a partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e non avrà efficacia retroattiva. Le parti concordano sul riconoscimento di n° 2 giorni di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di legge, a tutti i lavoratori interessati dalle nascite di un figlio/figlia, da usufruirsi entro 5 mesi dalla nascita del figlio/figlia.

Bonus matrimonio

Si conviene che ai lavoratori e lavoratrici della Panini Spa a tempo indeterminato, che contraggano matrimonio o unione civile, sarà erogato un contributo una-tantum cadauno del valore di € 1000 lordi in occasione dell'evento.

Il contributo in oggetto sarà erogato per ogni dipendente una sola volta.

Polizza infortuni

A decorrere dal 1° Gennaio 2000, la Panini S.p.A. si assume l'obbligo e l'onere di fornire direttamente a tutti i dipendenti o ai loro aventi diritto le prestazioni previste dagli accordi citati.

Le prestazioni fornite da Panini resteranno invariate nella misura prevista dagli accordi citati e/o dalle norme contrattuali per la categoria dei quadri così come restano invariate le norme per l'accesso alle prestazioni. Al fine di proteggere il proprio patrimonio Panini S.p.A. aderisce ad una cassa sanitaria affinché quest'ultima possa stipulare adeguate coperture assicurative nell'interesse dell'azienda.

Le parti prendono atto che i contratti stipulati da Panini a tutela del proprio patrimonio al fine di proteggersi da eventi sfavorevoli che possano avere ripercussioni negative sull'andamento aziendale, sono il riferimento unico per la determinazione del diritto alle prestazioni. A tale fine i contratti stipulati da Panini a proprio beneficio fanno parte integrante del presente accordo.

Panini SPA dà mandato alla Compagnia di Assicurazione di rappresentarla per la determinazione del diritto alla prestazione, dell'ammontare del danno e per ogni atto

DSTC

AR



inerente alle prestazioni previste dagli accordi citati in materia di prestazioni in caso di morte o invalidità permanente.

Malattia

a) L'azienda si impegna a comunicare la data di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro almeno 3 mesi prima della scadenza del periodo di comporto previsto dal CCNL per la conservazione dello stesso.

b) Le parti concordano, per i casi di malattie gravi indicate al punto successivo, il riconoscimento di 12 mesi di aspettativa non retribuita in aggiunta a quanto previsto dal CCNL.

c) Nei casi di neoplasie maligne, malattie cardiovascolari gravi (ictus e infarto) e in caso di sclerosi, a modifica di quanto previsto dal CCNL, al lavoratore verrà garantito un trattamento economico complessivo pari all'intera retribuzione (100%) per tutto il periodo di comporto previsto dal CCNL vigente.

Nel caso in cui il lavoratore abbia una delle malattie sopra indicate e si trovi a essere l'unico produttore di reddito del proprio nucleo familiare l'azienda erogherà un contributo mensile pari al 15% della retribuzione mensile spettante al lavoratore in situazione di normalità per tutto il periodo di aspettativa, compresa quella prevista al punto (b) del presente capitolo.

d) I lavoratori per avere diritto alle condizioni previste nel presente capitolo (malattia) dovranno consegnare, al medico competente dell'azienda, tutta la documentazione che attesta la gravità della malattia.

Tutta la documentazione deve essere presentata al medico competente in busta chiusa, dal dipendente, o da un suo familiare, se quest'ultimo impedito, prima dello scadere del sesto mese di assenza.

Il medico competente si riserverà di sentire, eventualmente, il medico di base e/o gli specialisti che lo hanno in cura.

Al termine di ciò il medico competente formulerà il suo parere scritto all'azienda nel rispetto del segreto professionale e al dipendente.

Permessi aggiuntivi per visita medica

Al fine di consentire al personale dipendente di sottoporsi a visita sanitaria, verrà concesso ai singoli interessati che ne facciano richiesta un permesso che non comporterà decurtazione della retribuzione fino a concorrenza dell'importo massimo di n. 24 ore per ogni biennio con decorrenza dal 1° luglio e termine al 30 giugno.

Il biennio in corso è iniziato il 1 luglio 2017. Al termine di ogni biennio le ore di permesso aggiuntive non utilizzate saranno azzerate.

I dipendenti per il godimento del trattamento di cui sopra dovranno comunicare all'azienda l'utilizzo del permesso almeno 48 ore prima della visita medica e dovranno fornire all'azienda idonea documentazione dell'avvenuta effettuazione delle visite sanitarie. In caso di visite mediche con carattere di urgenza il lavoratore darà comunque prontamente avviso all'azienda in modo da minimizzare i disagi conseguenti alla sua assenza.

In caso di visite mediche conseguenti a ricoveri superiori ai 5 gg, o legate neoplasie maligne, malattie cardiovascolari gravi (ictus e infarto), sclerosi, interventi, terapie salvavita, tale monte ore sarà elevato a 40 ore nel biennio.



DSTC

Fondo sanità integrativa

Le parti confermano l'istituzione di una polizza sanitaria integrativa con costo massimo a carico dell'azienda di € 290,00 all'anno per dipendente che abbia caratteristiche migliorative rispetto alle prestazioni che saranno incluse nel fondo sanitario di categoria previsto dal CCNL.

Nel caso in cui non venga individuata dalle parti una polizza avente caratteristiche interessanti, l'azienda sosterrà il costo di € 120,00 del fondo sanitario di categoria senza rivalersi sui dipendenti e destinerà la differenza massima di € 170,00 per anno per dipendente a pacchetti sanitari aggiuntivi previsti dal fondo sanitario di categoria.

In mancanza di tali pacchetti aggiuntivi, le parti si incontreranno per valutare la destinazione della differenza di cui sopra a premio di risultato tenuto conto del carico contributivo e del TFR aggiuntivi.

Mensa

Le parti convengono che, non avendo un servizio di mensa interna, si intende regolamentare il diritto al pasto con un utilizzo di mensa diffusa, attraverso apposite convenzioni con esercizi esterni (mense, bar, ristoranti ecc.). A tale scopo la Panini Spa stipulerà le relative convenzioni, con diritto ad un pasto completo per ogni lavoratore, attraverso un badge elettronico.

L'azienda fornirà ai dipendenti la lista degli esercizi convenzionati, ed avviserà tempestivamente la RSU di eventuali modifiche alle convenzioni.

Il badge sarà distribuito a tutti i lavoratori e le lavoratrici, occupati con qualunque forma di lavoro (somministrati, tempo determinato, tirocini, ecc.) presso la Panini Spa, e potrà essere utilizzato per tutti i giorni di effettiva prestazione, per una sola volta al giorno.

La misura del contributo giornaliero per il pasto a carico della Panini Spa, è elevato a € 6,50 dal 1 luglio 2018, ed a 7,00 dal 1 luglio 2019, interamente a carico di Panini Spa. L'eventuale quota eccedente il valore del pasto fino ad € 9,50 sarà addebitata al lavoratore direttamente in busta paga.

Nel caso in cui il costo del pasto ecceda il valore di € 9,50, la differenza dovrà essere pagata dal lavoratore al punto vendita al termine dello stesso.

Aspettativa non retribuita

A fronte di gravi e documentati problemi sanitari di ordine familiare verrà concesso ai dipendenti che ne facciano richiesta un periodo di aspettativa non retribuita ed ininfluente su tutti gli istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto di durata minima di un mese e massima di 6 mesi. Detto periodo dovrà essere preceduto dall'utilizzo del 50% delle ferie maturate.

Contributo terapie riabilitative

Nel confermare la piena applicazione dell'art. 39 del CCNL, l'azienda si impegna a versare un contributo pari a € 516,46 a strutture del Servizio Sanitario Nazionale o strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni presso le quali siano residenti lavoratori che necessitano di terapie riabilitative.

Tale contributo sarà direttamente versato alla fine del periodo di riabilitazione all'ente curante, previa documentazione attestante la positiva permanenza presso le strutture sanitarie. Eventuali anticipi della quota potranno essere valutati su richiesta dell'ente curante; tali anticipi, comunque, non potranno essere erogati nei primi 6 mesi di






DSTC



permanenza presso la comunità terapeutica e non saranno superiori a un terzo del contributo di cui al comma precedente.

L'importo sopracitato non potrà superare € 2.582,30, pari a 5 'contributi' della natura sopracitata.

Indumenti di lavoro

La prassi aziendale ha superato quanto disposto dall'accordo 14 luglio 1977 che prevedeva che ad ogni lavoratore venissero consegnati due indumenti di lavoro all'anno; ora gli indumenti di lavoro e DPI vengono consegnati ai lavoratori dai capireparto all'occorrenza, verificatane l'oggettiva necessità.

Nel caso in cui il lavoratore preferisse utilizzare calzature antinfortunistiche fuori standard, la differenza di prezzo fra la calzatura proposta dall'azienda e quella scelta dall'interessato sarà a carico dello stesso e addebitata in busta paga.

LAVORO ATIPICO

Lavoratori in somministrazione

Il premio di risultato sarà erogato a tutti i lavoratori in somministrazione, in dodicesimi, per i periodi prestati all'interno dell'azienda, utilizzando per il calcolo il premio erogato l'anno precedente.

In caso di ore straordinarie prestate da lavoratori somministrati con rapporti di lavoro di durata inferiore a tre mesi le stesse saranno pagate contestualmente come ore straordinarie.

In caso di periodi di somministrazione superiori a tre mesi si potrà ricorrere alla flessibilità con le modalità previste per i dipendenti Panini nei reparti produttivi. I periodi di lavoro effettuati in somministrazione, saranno validi al fine del conteggio dell'anzianità aziendale per l'ingresso nel "bacino" di lavoratori, con le medesime caratteristiche dei dipendenti a tempo determinato, secondo quanto indicato nel presente accordo.

Diritti Sindacali

Le parti concordano sulla conferma della prassi in atto del diritto di assemblea retribuita per tutti i lavoratori con contratto di lavoro atipico e sull'informazione periodica alla RSU del numero e collocazione degli stessi.

FORMAZIONE ED INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Formazione

Le parti concordano che, ogni anno in occasione della predisposizione del budget, la RSU potrà presentare delle tematiche per il piano di formazione dell'anno a venire, le stesse saranno discusse con la Direzione aziendale e, se concordate, verranno inserite nel budget.

Il piano formativo annuale riguarderà ad esempio le seguenti tematiche: Byblos, Testo Unico sulla sicurezza, lettura busta paga e informatica di base.

Le parti favoriscono la diffusione delle competenze tecniche e promuovono il ricorso alle competenze interne per la formazione del personale grafico.



DSTC

Saranno istituiti dei corsi di aggiornamento mirati a favore dei dipendenti rientranti dopo periodi di assenza superiori a 5 mesi e verranno predisposti nuovi corsi di formazione per attrezzisti per i lavoratori con la qualifica di Capolinea.

Ai partecipanti i corsi di Formazione professionale verrà rilasciato un attestato di partecipazione rilasciato dall'azienda e/o ente di formazione.

Politiche inquadramentali

Nello spirito di un comune interesse per la crescita delle competenze e delle capacità professionali dei lavoratori, le Parti convengono su un percorso di confronto annuale per la verifica delle professionalità esistenti e del relativo inquadramento contrattuale.

A tale proposito la Direzione Aziendale fornirà alla RSU informazioni inerenti la classificazione professionale dei lavoratori in forza al mese di Dicembre di ogni anno.

In questo ambito, verrà affrontata anche la tematica della formazione continua per individuare percorsi specifici di formazione e le modalità della loro effettuazione, e verranno concordati percorsi di formazione professionale in orario di lavoro, in particolare nell'inserimento di nuove tecnologie e o aggiornamenti delle stesse.

La RSU nel corso degli incontri potrà avanzare proposte in tema di realizzazione di percorsi formativi, anche sulla base di suggerimenti di gruppi di lavoratori

Le nuove competenze acquisite dalle lavoratrici e lavoratori tramite la formazione professionale saranno oggetto di verifica congiunta delle Parti ai fini di eventuali modifiche dell'inquadramento professionale degli stessi.

L'azienda fornisce la situazione in essere degli organici compreso l'inquadramento professionale per macro reparti.

Nell'ambito del modello previsto dal CCNL, che considera come una ricchezza la pluralità di mansioni e la capacità di svolgere compiti diversi, anche nell'ambito dello stesso inquadramento professionale, si conviene lo svolgimento di un incontro annuale, nel corso del quale sarà effettuata una verifica congiunta dei livelli di inquadramento, e del livello di raggiungimento delle tabelle di polivalenza.

A tale scopo l'azienda fornirà lista non nominativa dei dipendenti con i relativi inquadramenti.

Le parti convengono sulla possibilità di valorizzare le pluralità di mansioni tutti i reparti. Laddove non fosse possibile sviluppare una matrice di polivalenza apposita, si valuterà la possibilità di applicare una indennità di qualifica intermedia, frutto del confronto annuale tra le parti.

In questo caso si definisce che l'indennità di qualifica intermedia sia quantificata in misura pari al 50% del differenziale tra il salario (paga base+contingenza+edr) attuale e quello dell'inquadramento superiore.

Tale indennità sarà assorbibile solo in caso di riconoscimento dell'inquadramento superiore.

In caso di modifiche organizzative che comportano diversi carichi di lavoro e/o modifiche di mansioni le stesse saranno discusse preventivamente con la RSU.



INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E ITER DI CARRIERA NEI REPARTI PRODUTTIVI

Organizzazione del lavoro

L'azienda ha concordato con la RSU, relativamente ai reparti produttivi, la matrice di polivalenza sotto indicata. Tale matrice ha valore dal 16.04.2013 e non è retroattiva. Relativamente al reparto Taglio Grande, lo svolgimento di una mansione aggiuntiva rispetto a quella di partenza, con i criteri di cui sopra, comporta una corresponsione di un superminimo non assorbibile mensile lordo di € 55,00. Lo svolgimento di due mansioni aggiuntive rispetto a quella di base comporta un superminimo complessivo non assorbibile mensile lordo di € 85,00.

La rotazione avverrà compatibilmente con le esigenze produttive.

Il peso della mansione ha valore pieno solo al raggiungimento della adeguata professionalità cioè al raggiungimento della A (Addestrata/o). Professionalità segnalata dalle capoturno e avvallata dal Responsabile Produzione. Ogni posizione deve essere ricoperta per almeno tre anni. Il peso delle Fifimatic con Set up tipo 3 non si somma al peso delle Fifimatic con set up tipo 5 ma viene assorbito. Il peso del Taglio Piccolo e/o dello Schedario non si sommano né tra di loro né al peso TG ma vengono assorbiti da quello a peso maggiore per affinità di mansione. Il superminimo sp è inteso come assorbibile al raggiungimento dello step successivo (categoria).

Nel corso del 2018, si svolgeranno incontri "tecnici", per valutare eventuali modifiche dell'attuale matrice delle polivalenza del reparto produttivo.

Tabella Declaratorie		
Peso Mansioni	Livello	Da Contratti
4	C2	<i>Ccnl/Integr. Magazzinieri</i>
20	C1	<i>Integr. Poliv. Rep. Conf. autonomo</i>
32	C1+sp (50 €)	<i>Integr. Jolli Cdl/Cdm</i>
35	B3	<i>Integ. TG Capocom.-Cdl/Cdm-Ex Attrez.</i>
45	B3+sp (55 €)	<i>Taglio G. + 1 mansione</i>
55	B3+sp (85 €)	<i>Taglio G. + 2 mansioni</i>
75	B2	<i>Ccnl Capo Macchina Stampa</i>

Matrice Mansioni				
n.M.	Mansioni	Peso Mansione	Profess.	Impegno Fisico
1	Mescola	8	4	4
2	Taglio piccolo	8	5	3
3	Fifimatic e Set-up tipo 3	3	2	1
4	Fifimatic e Set-up Fifimatic tipo 5	5	4	1
5	Flow-pack	5	3	2
6	Fine Linea	5	3	2
7	Set-up Fine Linea	5	3	2
8	Addetto Rollem	1	0	1
9	Schedari	8	6	2



B5TC

10	Bobine Fifimatic	8	5	3
11	Pallettizzatore	7	5	2
12	Taglio Grande con PRG	20	15	5
13	Cambio Lama Taglio	15	10	5
14	Operatore Rollem + Set up	10	8	2
15	Cambio Lame Rollem	15	10	5
16	Operatore Bobst + Set up	10	8	2
17	Rel. Clienti/Pan/Carrellista	1	1	0
18	Coordinamento di almeno 5 Addetti	20	15	5

DECLARATORIE

Coordinatrice di linea

Le parti condividono la definizione del nuovo profilo professionale della 'Coordinatrice di linea' (CDL) così come di seguito descritto.

La CDL avrà il compito di:

- operare sulla propria macchina come ogni altra dipendente, mantenendo gli standard quanti-qualitativi del prodotto direttamente lavorato;
- assicurare per tutta la fila la omogeneità e la qualità del prodotto lavorato anche dalle colleghe;
- ferme restando la responsabilità del caporeparto e delle capoturno ed in visione di intervento relativo alla propria fila, interviene nella gestione del personale di linea, contribuendo alla soluzione dei problemi organizzativi, gestionali e di miglioramento della produttività della linea stessa nel rispetto degli accordi vigenti in termini di ritmi delle macchine confezionatrici;
- supportare le capoturno nella corrente gestione del personale, servendosi eventualmente di sistemi di rilevazione sulle linee 'Fifimatic';
- gestire i rapporti con il personale indiretto, ottimizzando i tempi di intervento di tale personale; effettuare l'attrezzaggio della linea in caso di cambio formato, supportando le colleghe meno esperte ed avviando processi di formazione in materia di attrezzaggio e gestione del personale per tutto il personale normalmente affidato;
- verificare costantemente la produttività della linea ed attivare con le colleghe di linea meno esperte dei gruppi di miglioramento tesi ad ottimizzare il flusso organizzativo della linea come da cicli definiti in base al metodo JMAC CONSIDI, la qualità del prodotto ed i volumi produttivi della linea e di ogni singola macchina.

Le parti concordano circa l'attribuzione del livello inquadramento C1 con decorrenza 1.5.1996 al personale del Reparto 'Confezioni' che sia in grado di operare con adeguata professionalità su tutti i macchinari presenti nel reparto svolgendo con continuità sia le mansioni di 'Addetto Fifimatic' e/o 'Addetto Flow Pack', che le mansioni di 'Addetto Taglio Piccolo' e 'Addetto Mescola' e che sia inquadrate a livello C2 da almeno 3 anni.

Coordinatrice di mescola

Oltre alla CDL saranno presenti nel reparto Confezioni altre figure di coordinamento equipollenti ed intercambiabili definite Coordinatrici di Mescola (CDM) ed operanti prevalentemente nelle aree Mescola e Taglio Piccolo del Reparto Confezioni.

Le CDM avranno le seguenti mansioni:

- esecuzione ordini di lavorazione in Mescola in coerenza con il programma produttivo
- gestione cambi di produzione



DSTC

- coordinamento set-up
- nell'ambito della squadra assegnata, gestire la rotazione del personale tra mescole e tagliatori piccoli
- movimentazione materiale tra taglio grande – mescola e taglio piccolo
- controllo avanzamento produzione 'a valle' nel reparto confezioni
- raccolta dati di produzione
- segnalazione di non conformità relative alla qualità del materiale
- gestione macchinari (pulizia, impostazione, segnalazione problemi meccanici, ecc.)
- gestione cambi turno e criticità dovute a punte (in eccesso o in difetto) di lavorazione
- gestione cartellini materiale

Al personale che a far data dal 1° luglio 1998 opererà nel ruolo di CDM o di CDL verrà attribuito dopo 12 mesi il livello inquadramentale B3, qualora la lavoratrice sia già al livello C1. Se la lavoratrice non è alla data del 1.7.1998 in C1 verrà immessa in iter ed avrà, sempre permanendo nello svolgimento del suddetto ruolo, passaggi inquadramentali ogni sei mesi, fino al raggiungimento del livello C1, quindi un periodo di 12 mesi fino al raggiungimento del livello B3.

Ai partecipanti ai corsi di CDL e CDM che superano positivamente i corsi (che rientrano quindi nell'iter accelerato previsto dal verbale di accordo del 27 febbraio 1998) e che nei due anni successivi al raggiungimento del livello C1 ricopriranno in sostituzione la mansione di CDL/CDM per un periodo pari ad almeno 140 giorni lavorativi, verrà riconosciuta un'indennità pari a € 50 (cinquanta euro) lordi mensili.

Capoturno

La figura del Capoturno ha il ruolo di supervisore di personale operante su diverse tipologie di macchinari, e si occupa del coordinamento e dello sviluppo organizzativo ed operativo delle risorse umane presenti nel reparto, non limitando perciò la propria attività a funzioni di mero controllo.

A fronte della piena acquisizione del ruolo di Capoturno, dopo due anni di permanenza nel livello inquadramentale B3 il personale con qualifica di Capoturno conseguirà il livello inquadramentale B2.

Qualora il suddetto personale, al momento della immissione in iter di Capoturno, sia appartenente ad una categoria professionale con livello inquadramentale inferiore alla B3, sarà previsto un iter di carriera con permanenza di almeno un anno in ciascun livello.

Addetto al Magazzino

In applicazione delle declaratorie e dei profili contemplati dal vigente CCNL per l'industria grafica ed editoriale e valutato l'effettivo contenuto delle mansioni concretamente svolte, le Parti si danno reciprocamente atto che l'"addetto al magazzino" di cui all'Art. 1 Parte Quinta D/1 Declaratorie capoverso 9) del CCNL sarà inquadrato al livello C2 con decorrenza 1° febbraio 2001. Per il passaggio relativo dal livello D1 al livello C2 è previsto un iter pari a due anni.

Addetto al Taglio Grande

E' responsabile della esecuzione della commessa secondo le modalità operative, i tempi e gli standard di qualità previsti dal Caporeparto. Esegue inoltre le operazioni di taglio, provvedendo alla corretta programmazione e manutenzione del tagliatore e allo smistamento del materiale sugli appositi carrelli, e, in caso di necessità, alla loro movimentazione.



DSC

Addetto Fustelle

Collabora con il coordinatore e con il personale eventualmente proveniente da altri reparti (Taglio, Confezioni, ecc.) alle operazioni di fustellazione del prodotto, sia a livello di sagomazione delle lamine che a macchina. Cura inoltre la movimentazione del prodotto fustellato.

Addetto Fifimatic

Cura l'alimentazione della macchina, provvedendo alla segnalazione dei guasti e, laddove sia possibile, agli interventi di manutenzione di primo livello.

Ogni addetto "Fifimatic" curerà inoltre la rilevazione degli standard di produttività attraverso l'apposito dispositivo approntato sulle macchine.

L'addetto Fifimatic deve essere in grado di determinare la regolazione della macchina in caso di cambio formato del prodotto intervenendo in modo completo ed autonomo su:

- regolazione dei caricatori
- regolazione delle guide
- regolazione degli spessimetri

Variazione battute macchine imbustatrici

L'azienda richiede un incremento di produttività per fronteggiare al meglio la maggior richiesta di flessibilità senza ricorrere eccessivamente a fornitori esterni nel caso dei grandi eventi sportivi.

Le parti concordano di aumentare da 90 a 95 battute al minuto la velocità delle macchine imbustatrici per le produzioni di bustine da 5 figurine di Euro e di World Cup con retro figurina pari a 87 gr/mq.

A fronte di questo incremento, le parti concordano che la velocità delle macchine imbustatrici nel caso di produzioni di bustine aventi formato 100x114 mm o 100x133 mm con retro figurina pari a 140 gr/mq sarà ridotta di 5 battute rispetto alla tabella "Velocità Fifimatic" presente nel precedente integrativo aziendale.

In caso di variazione del contenuto delle bustine di cui sopra, le parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al presente accordo.

Nel caso di eventuali problematiche produttive che comportino un appesantimento della prestazione dei lavoratori del reparto confezione, le parti si incontreranno per valutare possibilità di aumento di organico del reparto.

L'azienda è disponibile al confronto rispetto ad eventuali difficoltà che potrebbero verificarsi con l'aumento delle battute a seguito dell'introduzione di nuovi formati.

TABELLA VELOCITA' FIFIMATIC

Formato bustina	Contenuto bustina	Velocità macchina battute/min
cm 8 x 10	da 1 a 4	95
cm 8 x 10	5	90
cm 8 x 10	6	85
cm 8 x 10	7	80
cm 8 x 10	8	75
Cm 10 X 11,4	da 1 a 4	95
cm 10 X 11,4	5	90
cm 10 X 11,4	6	85
cm 10 X 11,4	7	80
cm 10 X 11,4	8	75
cm 10 x 13,3	da 1 a 4	90
cm 10 x 13,3	5	85

B

DST



cm 10 x 13,3	6	80
cm 10 x 13,3	7	75
cm 10 x 13,3	8	70

In caso di presenza di lavorazioni con un numero di carrelli/macchina superiore a 3, per ogni carrello a partire dal 4° la velocità si abbasserà di non meno di 4 battute/minuto.

REVISIONE DEGLI ITER E DEGLI INQUADRAMENTI PROFESSIONALI DEL REPARTO PAN LOGISTICA

Premesso che:

- a fronte della formazione conseguita dal progetto "Piano formativo per lo sviluppo delle competenze professionali in area logistica e manageriale" volta a sviluppare le qualità lavorative dei soggetti, sia in ambito di organizzazione che professionalità;
- a fronte della necessità di creare figure intercambiabili sulle 5 mansioni (arrivo merce, spedizioni, magazzino, service media, spedizioni privati) del Reparto;
- al fine di rispondere tempestivamente alle esigenze tecniche/organizzative del reparto;
- ferma restando l'attuale organizzazione del lavoro del Reparto Pan Logistica, le responsabilità del Capo Reparto e le persone da questi delegate;
- fermo restando che ogni lavoratore in forza nel Reparto Pan Logistica è già riconosciuto idoneo ad almeno una mansione.

Tutto ciò premesso si stabilisce quanto segue:

le parti concordano che venga attribuito il livello inquadramentale C1 al personale del Reparto Pan Logistica in grado di operare con adeguata professionalità su almeno 4 delle 5 mansioni presenti nel Reparto e un superminimo di 50 € lordi al personale in grado di operare con adeguata professionalità su tutte le 5 mansioni del Reparto secondo il seguente iter professionale:

1. Il livello C2 già conseguito è la condizione necessaria per la partecipazione a questo progetto.
2. La permanenza nel livello C2 deve essere di almeno 3 anni.

Il lavoratore che, all'inizio dell'iter, ha già maturato i 3 anni di permanenza in C2 dovrà anche maturare la somma dei tempi previsti per ogni mansione, come richiesto dall'accordo.

Per raggiungere la professionalità richiesta è necessario lo svolgimento di ognuna delle mansioni per almeno 6 mesi cadauna. Pertanto la durata totale dell'iter dovrà essere di almeno 30 mesi (6 mesi x 5 mansioni) da cui si sottrarranno i 6 mesi della mansione già acquisita all'inizio dell'iter (solo per il personale attualmente in Pan).

- Il riconoscimento dell'adeguata professionalità per ogni mansione ricoperta per 6 mesi è a discrezione del caporeparto.
- Verrà rilasciato un attestato di valutazione finale per ogni mansione ricoperta.
- Qualora il partecipante non risultasse idoneo dopo i 6 mesi di permanenza nella mansione, potrà proseguire nella stessa mansione per il tempo ritenuto necessario dal caporeparto all'acquisizione delle competenze richieste; ciò allungherà inevitabilmente l'iter.
- Nel caso in cui un coordinatore venisse sostituito definitivamente da un lavoratore con categoria inferiore alla B3, a tale lavoratore verrà riconosciuta la partecipazione all'iter accelerato con la consegna di una lettera formale.



- L'iter accelerato prevede un passaggio di categoria ogni 6 mesi fino al raggiungimento della categoria C1 e la successiva permanenza in C1 per un anno prima di poter raggiungere la categoria B3.

RICONOSCIMENTO MERITI IDEATIVI

Fermi restando i vincoli imposti dai contratti di licensing e compatibilmente con le opportunità editoriali, su richiesta del personale che abbia partecipato in modo significativo alla realizzazione del progetto editoriale, il Managing Director della struttura organizzativa da cui dipende il suddetto personale valuterà la possibilità e le modalità di citazione nominale dei suddetti lavoratori.

Inoltre i lavoratori che siano in grado di presentare all'Azienda progetti grafici, artistici o redazionali, potranno richiedere all'Ufficio Risorse Umane un apposito modulo che permetterà di presentare al Managing Director della funzione di appartenenza il proprio progetto entro un mese dalla data di richiesta del suddetto modulo.

Al lavoratore cui sia riconosciuta una proposta realmente innovativa o di particolare utilità aziendale sotto il profilo grafico-editoriale, la cui concretizzazione sia già attuata sotto il profilo progettuale e possa trovare pieno riscontro in Azienda, sarà corrisposto un premio "Una Tantum" da erogarsi con la retribuzione del mese successivo rispetto all'approvazione della proposta - riportata nel modulo sopracitato - da parte del Comitato Operativo.

Tale premio non verrà corrisposto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta entro 2 mesi dopo la richiesta del modulo all'ufficio Risorse Umane.

L'importo del suddetto premio sarà valutato di volta in volta in base all'ideazione ed al possibile sfruttamento industriale (o di qualsiasi altra natura) che possa avvantaggiare l'Azienda sotto il profilo editoriale o dell'immagine interna o esterna.

In tale logica la Direzione si dichiara disposta a valutazioni di massima in ordine ad apporti particolarmente innovativi suggeriti dal personale tecnico.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti convengono di riconfermare un premio di risultato annuale i cui contenuti economici risultano correlati al raggiungimento di obiettivi di redditività ed efficienza.

MECCANISMI, CRITERI ED OBIETTIVI DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di risultato è composto dalla somma dei seguenti indici:

- A) Premio di Redditività;
- B) Premio di Efficienza;
- C) Premio smaltimento ore aggiuntive;

A) PREMIO DI REDDITIVITA'

Premesso che:

- **VP** è il valore della produzione, quale risulta dal bilancio della Panini S.p.A. regolarmente approvato e certificato relativo all'anno di maturazione del premio di risultato, diminuito delle seguenti voci, relative al medesimo bilancio:
 - Variazione rimanenze di partecipazioni (voce A 2 schema di bilancio CEE);
 - Utili su cambi per operazioni commerciali (componente voce A 5.2)
 - Riaddebito Star del credere (componente voce A 5.2)

DPSC



- Sopravvenienze attive (componente voce A 5.2)
 - Introiti diversi (componente voce A 5.2)
 - Vendita cespiti (componente voce A 5.2)
 - Plusvalenza alienazione cespiti (componente voce A 5.2)
 - Costi editoriali anticipati (componente voce A 5.2)
 - Utilizzo fondo svalutazione magazzino (componente voce A 5.2)
- **CP** è il costo della produzione, quale risulta dal bilancio regolarmente approvato e certificato relativo all'anno di maturazione del premio di risultato, diminuito delle seguenti voci, relative al medesimo bilancio:
- Omaggi – altro materiale (componente voce B 7)
 - Ammortamento avviamento (componente voce B 10)
 - Ammortamento spese di impianto (componente voce B 10)
 - Ammortamento marchi (componente voce B 10)
 - IVA indetraibile (componente voce B 14)
 - IVA su omaggi (componente voce B 14)
 - Imposta di registro (componente voce B 14)
 - Imposta IMU (componente voce B 14)
 - Tasse d'esercizio (componente voce B 14)
 - Altre imposte non deducibili (componente voce B 14)
 - Perdite su cambi da operazioni commerciali (componente voce B 14)
 - Sopravvenienze passive deducibili (componente voce B 14)
 - Sopravvenienze passive indeducibili (componente voce B 14)
 - Perdite su crediti (componente voce B 14)
 - Oneri straordinari diversi (componente voce B 14)

l'indice di redditività IR è pari a: **IR = VP - CP**

B) PREMIO DI EFFICIENZA

Premesso che:

- **VF** è il valore del fatturato netto fornito dai dati gestionali elaborati dall'Ufficio "Controllo di gestione" e verificati con l'Ufficio "Contabilità Generale", derivante dalla somma dei fatturati delle Divisioni Stickers, Publishing e Pan non comprensiva di acquisizioni che abbiano generato fatturato per il Gruppo a far data dal 1 gennaio 2001.
- **NT** è il numero delle teste medio annuo, vale a dire del personale dipendente Panini S.p.A. calcolato nel modo seguente:
 - assunti o cessati in corso di anno compresi t. determinati = in proporzione alle ore lavorate sulle ore lavorabili
 - in maternità = 0
 - in CIGS a zero ore = 0
 - in aspettativa non retribuita = 0

l'indice di efficienza IE è pari a: **IE = VF / NT**

C) PREMIO SMALTIMENTO ORE AGGIUNTIVE

Premesso che:

- per ore aggiuntive, si intendono quelle prestate oltre il normale orario di lavoro, a titolo di flessibilità e banca ore, come normate dal presente accordo;
- la minor necessità di ore di prestazione aggiuntive, indica la capacità aziendale di sopperire alle esigenze tecnico/produttive/organizzative con la sola forza lavoro presente in azienda, senza ricorrere ad orari comportanti maggior costo, con perdita di competitività;
- negli anni che prevedono lo svolgimento dei Grandi Eventi, il ricorso a lavoro aggiuntivo, nonché il ricorso a lavoro a tempo determinato, costituisce una necessità, per poter evadere le pressanti richieste di mercato, racchiuse in un arco temporale molto limitato;
- il raggiungimento di un miglioramento del dato di accantonamento delle ore aggiuntive, attraverso lo smaltimento delle stesse, produce anche una riduzione della voce di bilancio "debiti verso dipendenti", ottimizzando quindi l'impatto sui conti aziendali;

Le parti quindi convengono che tale obiettivo costituisce un indice di efficienza, aggiuntivo a quanto previsto dal punto precedente.

Si stabilisce quanto segue:

A fronte di una riduzione di almeno il 10% del dato delle ore aggiuntive accantonate al 31/12 di ogni anno rispetto all'anno precedente, a partire dal 1 gennaio 2017 l'azienda erogherà ai lavoratori un premio di € 300 al parametro C1. Tale importo sarà elevato a € 400 dal 1 gennaio 2018.

MATURAZIONE DEL PREMIO

Il premio è annuo e viene maturato nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre. In caso di inizio o sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio sarà riproporzionato in dodicesimi sulla base della durata del rapporto. A tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero, quelle inferiori non saranno prese in considerazione.

Ai cessati in corso d'anno, compresi i lavoratori a tempo determinato per i periodi prestati all'interno dell'azienda, il premio di risultato sarà erogato in dodicesimi utilizzando per il calcolo il premio erogato l'anno precedente.

Il premio di risultato è omnicomprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti derivanti da legge e/o da contratto, e avrà incidenza sul TFR.

EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione del premio di risultato avverrà alle seguenti scadenze:

- ❖ retribuzione di ottobre dell'anno di riferimento:

acconto della componente di Efficienza di € 1.500 (millecinquecento euro)

- ❖ retribuzione di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione:

DSIC

AE



Handwritten signature in black ink

Handwritten signature in black ink

Handwritten signature in blue ink

acconto della componente di Redditività di € 1.500 (millecinquecento euro)

- ❖ retribuzione di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione:

saldo della componente Efficienza

- ❖ retribuzione di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione:

saldo della componente Redditività e del parametro di smaltimento ore supplementari

Le tempistiche di cui sopra saranno valide per gli anni di vigenza del presente accordo.

Gli importi del totale del PDR sono definiti dalla somma dei risultati degli indici definiti, e saranno determinati dalle tabelle allegate al presente accordo.

Gli importi delle tabelle del premio sono riferiti al livello C1.

Il PDR conseguito per il livello C1 verrà riparametrato secondo la seguente tabella:

- **indice redditività: fino al valore di € 3350**
- **indice efficienza: fino al valore di € 3000**
- **indice riduzione ore aggiuntive: uguale per tutti i livelli**

La quota di premio annuale a livello C1 eccedente i valori di cui al punto che precede sarà erogata in misura uguale per tutti i livelli.

In caso di mutamento significativo delle condizioni tecnologiche o organizzative, di mutamenti dell'organizzazione societaria che influenzino in modo significativo i presenti indici o nell'ipotesi di mutamenti di mercato di natura straordinaria, quanto sopra indicato sarà oggetto di revisione ed eventuale definizione in appositi incontri tra le Parti.

WELFARE AZIENDALE

Le parti condividono l'intento di creare per i lavoratori e le lavoratrici della Panini Spa un sistema di welfare aziendale.

Tale welfare aziendale, vuole creare condizioni di miglior favore per tutti i dipendenti della Panini Spa, pur non avendo in alcun modo finalità di sostituirsi al sistema pubblico, garantendo attraverso specifiche convenzioni, un percorso preferenziale per l'utilizzo dello stesso, che permetta il recupero di spese sostenute dai lavoratori e dalle lavoratrici, soprattutto in merito al diritto alla genitorialità ed alla conciliazione vita-lavoro.

Si precisa che la definizione di tale pacchetto di servizi di welfare, supera la precedente convenzione aziendale con il centro estivo, volendo offrire una più vasta possibilità di fruizione di servizi ai lavoratori.

Si conviene pertanto che l'azienda sottoporrà alla RSU ed alle OO.SS. una proposta di "pacchetto welfare", che possa garantire i concetti sopra definiti.

Si conviene quindi la definizione di tale pacchetto a partire dal 1 gennaio 2018. Le caratteristiche saranno le seguenti:

- approvazione da parte della RSU , tramite consultazione dei lavoratori;
- volontarietà individualmente esplicitata da parte dei lavoratori di utilizzo del sistema di welfare;
- possibilità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di definire ogni anno la quantità di premio di risultato da destinare a Welfare in misura non superiore a € 500, ed a multipli di € 100;

Al



Elmuro

Handwritten signature

BSTC

Handwritten signature

PREMIO DI PRODUZIONE

A decorrere dal 1° luglio 1974 e con importi che sono stati via via aumentati fino al 1° luglio 1992 (dopo tale data sono stati congelati per effetto dell'introduzione del premio di risultato), viene erogato al personale dipendente, un premio di produzione raggugliato a €:

LIV. Q	189,79
LIV. AS	189,79
LIV. A	171,47
LIV. BIS	163,64
LIV. B1	158,76
LIV. B2	151,29
LIV. B3	142,47
LIV. C1	135,28
LIV. C2	124,74
LIV. D1	117,76
LIV. D2	112,14
LIV. E	104,31

Detto premio si intende ricompreso nella retribuzione globale di fatto ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



DSTC

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è in vigore da 1 gennaio 2017 e fino a tutto il 31 dicembre 2021. Si conviene comunque che per il 2017 si applica la parte normativa relativa al contratto integrativo del 16 aprile 2013, dandone pertanto effetti ultrattivi fino al 31 dicembre 2017.

Si definiscono tra le parti gli indici relativi al Premio di Risultato relativo all'anno 2017 come da allegato 1, riferiti ai parametri di efficienza e di redditività; dal 1 gennaio 2018, si definiscono tra le parti i nuovi indici relativi al Premio di Risultato come da allegato 2, riferiti ai parametri di efficienza, e redditività.

Rimane invariato quanto definito sopra per l'indice riduzione ore aggiuntive.

In caso di mancato rinnovo il presente accordo avrà effetti ultrattivi salvo disdetta scritta da una delle parti, da effettuarsi con un preavviso di 6 mesi.

La stampa dell'accordo integrativo sarà a carico dell'azienda e la diffusione gratuita a tutti i dipendenti sarà fatta a cura della RSU.

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti della Panini Spa, ad eccezione dei dirigenti, e di quelli a cui si applica il contratto nazionale di lavoro giornalistico.

L'ipotesi di accordo verrà ratificata dai lavoratori tramite consultazione certificata.

Seguono Allegati 1 e 2 (tabelle PDR) ed allegati 3 e 4 (accordo Panini-Disney e accordo contributo sindacale) che fanno parte integrante del presente accordo,

Per Panini SpA

Giorgio Aravecchia



Per le OO.SS.:

SLC-CGIL Modena

Marco Balili



Fistel CISL Modena

Edmund Agbettor

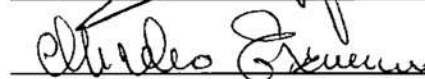


RSU Panini Modena

Massimiliano Migliorini



Mirella Tranzanu



Carolina Di Stasio



INTEGRATIVO PANINI SPA- ALL. 1

ALLEGATO 1 CONTRATTO INTEGRATIVO PANINI 2017-2021

REDDITIVITA'

	2013	2014	2015	2016	2017
Da >500 a 4000	1300	1300	1300	1300	1500
Da >4001 a 8000	1500	1700	1850	2000	2200
Da >8001 a 12000	1700	1700	2050	2200	2400
Da >12001 a 16000	1900	2100	2250	2400	2600
Da >16001 a 20000	2100	2300	2450	2600	2800
Da >20001 a 25000	2600	2800	2950	3100	3250
Da >25001 a 30000	3100	3300	3450	3600	3750
Da >30001 a 40000	3400	3600	3750	3900	4050
Da >40001 a 50000	3750	3870	3940	4040	4150
Da >50001 a 60000	3780	4100	4140	4200	4250
Da >60001 a 65000	3800	4200	4240	4250	4300
Oltre 65001	3820	4300	4340	4400	4450

EFFICIENZA

	2013	2014	2015	2016	2017
Da >100 a 250	1000	1000	1000	1000	1150
Da >251 a 275	1400	1450	1500	1550	1700
Da >276 a 300	1800	1850	1900	1950	2100
Da >301 a 325	2200	2250	2300	2350	2500
Da >326 a 350	2450	2500	2550	2600	2700
Da >351 a 375	2500	2550	2600	2650	2800
Da >376 a 400	2550	2600	2650	2700	2900
Da >401 a 450	2600	2650	2700	2750	3000
Da >451 a 500	2650	2700	2750	2800	3100
Da >501 a 550	3100	3150	3160	3210	3250
Da >551 a 600	3120	3170	3220	3270	3300
Da >601 a 650	3150	3250	3300	3350	3400
Oltre 651	3180	3300	3350	3400	3450

DSTR



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



allegato 2 integrativo Panini 2

REDDITIVITA'								
INDICE		PREMIO	INDICE		PREMIO	INDICE		PREMIO
da	a		da	a		da	a	
10000	10499	2100	38500	38999	4102	67000	67499	4438
10500	10999	2140	39000	39499	4108	67500	67999	4444
11000	11499	2180	39500	39999	4114	68000	68499	4450
11500	11999	2220	40000	40499	4120	68500	68999	4456
12000	12499	2260	40500	40999	4126	69000	69499	4462
12500	12999	2300	41000	41499	4132	69500	69999	4468
13000	13499	2340	41500	41999	4138	70000	70499	4474
13500	13999	2380	42000	42499	4144	70500	70999	4480
14000	14499	2420	42500	42999	4150	71000	71499	4486
14500	14999	2460	43000	43499	4156	71500	71999	4492
15000	15499	2500	43500	43999	4162	72000	72499	4498
15500	15999	2540	44000	44499	4168	72500	72999	4504
16000	16499	2580	44500	44999	4174	73000	73499	4510
16500	16999	2620	45000	45499	4180	73500	73999	4516
17000	17499	2660	45500	45999	4186	74000	74499	4522
17500	17999	2700	46000	46499	4192	74500	74999	4528
18000	18499	2740	46500	46999	4198	75000	75499	4534
18500	18999	2780	47000	47499	4204	75500	75999	4540
19000	19499	2820	47500	47999	4210	76000	76499	4546
19500	19999	2860	48000	48499	4216	76500	76999	4552
20000	20499	2900	48500	48999	4222	77000	77499	4558
20500	20999	2940	49000	49499	4228	77500	77999	4564
21000	21499	2980	49500	49999	4234	78000	78499	4570
21500	21999	3020	50000	50499	4240	78500	78999	4576
22000	22499	3060	50500	50999	4246	79000	79499	4582
22500	22999	3100	51000	51499	4252	79500	79999	4588
23000	23499	3160	51500	51999	4258	80000	80499	4594
23500	23999	3220	52000	52499	4264	80500	80999	4600
24000	24499	3280	52500	52999	4270	81000	81499	4606
24500	24999	3340	53000	53499	4276	81500	81999	4612
25000	25499	3400	53500	53999	4282	82000	82499	4618
25500	25999	3460	54000	54499	4288	82500	82999	4624
26000	26499	3520	54500	54999	4294	83000	83499	4630
26500	26999	3580	55000	55499	4300	83500	83999	4636
27000	27499	3640	55500	55999	4306	84000	84499	4642
27500	27999	3700	56000	56499	4312	84500	84999	4648
28000	28499	3760	56500	56999	4318	85000	85499	4654
28500	28999	3820	57000	57499	4324	85500	85999	4660
29000	29499	3880	57500	57999	4330	86000	86499	4666
29500	29999	3940	58000	58499	4336	86500	86999	4672
30000	30499	4000	58500	58999	4342	87000	87499	4678
30500	30999	4006	59000	59499	4348	87500	87999	4684
31000	31499	4012	59500	59999	4354	88000	88499	4690
31500	31999	4018	60000	60499	4360	88500	88999	4696
32000	32499	4024	60500	60999	4366	89000	89499	4702
32500	32999	4030	61000	61499	4372	89500	89999	4708
33000	33499	4036	61500	61999	4378	90000	90499	4714
33500	33999	4042	62000	62499	4384	90500	90999	4720
34000	34499	4048	62500	62999	4390	91000	91499	4726
34500	34999	4054	63000	63499	4396	91500	91999	4732
35000	35499	4060	63500	63999	4402	92000	92499	4738
35500	35999	4066	64000	64499	4408	92500	92999	4744
36000	36499	4072	64500	64999	4414	93000	93499	4750
36500	36999	4078	65000	65499	4420	93500	93999	4756
37000	37499	4084	65500	65999	4426	94000	94499	4762
37500	37999	4090	66000	66499	4432	94500	94999	4768
38000	38499	4096	66500	66999	4438	95000	95499	4774

DSTC

Allegato 4 integrativo Panini 2018-2021

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 29 marzo 2018 , presso i locali della Panini SpA, si sono incontrati:

- in rappresentanza di Panini SpA, i sigg.: Giorgio Aravecchia, Direttore Risorse Umane;
- in rappresentanza delle OO.SS., i sigg.: Marco Balili, Segretario Provinciale Modena SLC-CGIL ed Edmund Agbettor, segretario provinciale della Fistel-CISL
- la RSU aziendale

Sulla base di quanto convenuto nel verbale di accordo, nel capitolo "diritti sindacali", al punto 8, in materia di contributo contrattuale, le parti convengono quanto segue:

L'azienda informerà i lavoratori con apposita comunicazione, predisposta dalle OO.SS. allegata al cedolino paga del mese di settembre di ogni anno, che le OO.SS. firmatarie del presente accordo integrativo aziendale, chiedono ai lavoratori NON ISCRITTI, un contributo a titolo di "quota servizio contrattuale" pari a:

€ 45 per i livelli C, D, E

€ 55 per i livelli Q, A, B,

da trattenersi in occasione dell'erogazione dell'anticipo del PDR previsto con la mensilità di ottobre. Il livello considerato sarà quello del mese della richiesta della quota contratto.

I lavoratori che non volessero erogare la quota di servizio richiesta, dovranno comunicarlo alle OO.SS. nelle modalità che saranno individuate dalle stesse, entro e non oltre il mese di ottobre di ogni anno.

In caso di lavoratori assenti dall'azienda in modo continuativo dal periodo di consegna del cedolino, al 31 ottobre, non sarà operata trattenuta, stante l'impossibilità di esprimere eventuale dissenso.

Ai lavoratori a T. determinato, al momento dell'assunzione sarà consegnata una specifica comunicazione, predisposta dalle rappresentanze sindacali, per informarli e consentirgli di esprimere la scelta in merito al contributo a titolo di "quota servizio sindacale". La trattenuta sarà effettuata alla cessazione di ogni rapporto di lavoro, ed operata nella misura di € 3 per ogni rateo di PDR maturato.

Le OO.SS. avranno cura di comunicare all'ufficio personale in tempo utile i nominativi dei lavoratori non iscritti ai quali non effettuare la trattenuta.

La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori, e pertanto non comporta iniziative da parte della Panini Spa, che si limiterà ad applicare le procedure di informazione, trattenuta e versamento delle quote, secondo le modalità concordate.

Il presente verbale viene allegato al contratto integrativo della Panini Spa, e ne fa parte integrante;

Letto, confermato, Sottoscritto.

<u>Per Panini SpA</u>	Giorgio Aravecchia
<u>SLC-CGIL Modena</u>	Marco Balili
<u>FISTEL-CISL Modena</u>	Edmund Agbettor
<u>RSU Panini Modena</u>	Massimiliano Migliorini
	Mirella Tranzanu
	Carolina Di Stasio

DICHIARAZIONE

In linea con l'Accordo Quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro definito da BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC il 26 aprile del 2007, recepito il 25 gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e in accordo con i principi contenuti nel Codice Etico aziendale, Panini SpA ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.


Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”

Riconoscere, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

A questo fine si conviene di svolgere un momento informativo tramite apposita assemblea rivolto a tutti i dipendenti ed un modulo formativo rivolto ad un piccolo gruppo rappresentativo della composizione aziendale con la collaborazione di esperte con competenze psicologiche e giuridiche per supportare la prevenzione e la gestione di episodi di molestie e/o violenza.

La RSU


 Corrado Di Sese

Panini Spa



p. CGIL/CISL


 Giuseppe Carlucci FISIEL CISL