

Ipotesi di

ACCORDO COLLETTIVO PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI E IL PREMIO DI RISULTATO

Addì, 07 maggio 2013 presso la sede dell'ANDIL in Roma, via Torlonia, 15 si sono riunite:

- 1) **MONIER SPA**, rappresentata da Marilena Tomasoni e con l'assistenza di ANDIL in persona del Dott. Maurizio Piccinno, di Confindustria Pavia in persona del Dott. Andrea Viola;
- 2) le segreterie nazionali di **Fe.N.E.A.L.- U.I.L.** in persona di Fabrizio Pascucci, di **F.I.L.C.A.- C.I.S.L** in persona di Luciano Bettin, di **F.I.L.L.E.A.- C.G.I.L.** in persona di Giovanni Rossi;
- 3) i Responsabili territoriali delle OO.SS.;
- 4) Le R.S.U. aziendali;

Parte I - Relazioni Industriali

Le parti, riconoscendo la validità di un corretto sistema di relazioni industriali il quale possa favorire i processi aziendali nel loro complesso, riconfermano la volontà di proseguire il rafforzamento dell'impianto attuale.

In particolare e in coerenza con quanto previsto dal nuovo CCNL di settore:

a) Incontri a livello di Gruppo

A livello di Gruppo, in applicazione del punto 4 della Parte Generale del CCNL, avranno luogo con le OO.SS. nazionali ed il Coordinamento RSU dell'azienda, incontri almeno annuali di informazione e consultazione sulla politica industriale aziendale, sul piano strategico, sull'andamento del mercato e dell'azienda, che potranno avere riflessi sull'occupazione e sull'ambiente, nonché sui dati analitici aggiornati che sono posti a base della contrattazione del premio di risultato e sui progetti formativi.

In un'ottica di coinvolgimento e condivisione dei lavoratori, saranno previsti degli approfondimenti periodici a livello nazionale sull'andamento generale del Gruppo, in relazione alla tendenza dei fattori che determinano il parametro "EBITDA",

Su argomenti e problemi rilevanti per lo sviluppo produttivo dell'azienda, si svolgeranno, su richiesta di una delle parti, sessioni specifiche a livello opportuno (nazionale, di area geografica e/o di mercato, stabilimento, ecc.) di informazione e confronto preventivo.

Su singole, rilevanti tematiche le parti potranno concordare la costituzione di specifiche Commissioni Paritetiche Referenti.

b) Incontri periodici di stabilimento fra RSU e Responsabili di Stabilimento – Aree di miglioramento e materie di confronto

Argomenti dei confronti periodici, semestrali o comunque su richiesta di una delle parti, sono: verifica andamento del premio e analisi di eventuali criticità, gli obiettivi e le strategie aziendali riguardanti le unità operative, le linee programmatiche delle unità operative e quant'altro abbia riflessi significativi sull'occupazione, sulla produttività e sull'andamento economico dello stabilimento, nonché sui programmi concordati. Saranno, inoltre, oggetto di confronto e verifica mensile i dati attinenti alle rilevazioni

giornaliere della produzione, della qualità, delle problematiche insorte nell'andamento del ciclo di produzione, con un approfondimento sulle variazioni che possono migliorare o peggiorare l'andamento dei parametri "Qualità" e "E2".

c) Coordinamento nazionale delle RSU

Le parti convengono sull'esigenza di mantenere il coordinamento a livello nazionale delle RSU di stabilimento. Resta inteso che il coordinamento dovrà essere rappresentativo di tutti gli stabilimenti. Le modalità di funzionamento dello stesso sono definite nello specifico regolamento

d) Sviluppo sostenibile e responsabilità d'impresa

In coerenza con quanto previsto dal CCNL, le parti concordano sulla positiva valenza dell'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale dell'impresa.

In quest'ottica saranno favoriti e predisposti percorsi di approfondimento per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale.

In particolare si concorda la costituzione di un "gruppo di lavoro" che avrà il compito di procedere ad una prima ricognizione delle esperienze e delle eventuali "best practice" di welfare integrativo da sottoporre alla valutazione congiunta del coordinamento.

Le parti, nel momento in cui l'Osservatorio Nazionale Paritetico nell'ambito di quanto sarà previsto dal nuovo CCNL, non ancora costituito, definirà ulteriori indicazioni/norme sul tema, si rincontreranno per valutare le eventuali integrazioni e/o modifiche da portare al presente accordo, nel capitolo della responsabilità sociale dell'impresa.

e) Formazione

Poiché l'impegno nei confronti dei lavoratori resta uno degli asset fondamentali per uno sviluppo competitivo dell'attività, saranno definiti programmi di operatività su progetti formativi che contemplino il coinvolgimento di entrambe le Parti (anche in accordo con l'Osservatorio), tenuto conto delle opportunità di finanziamento previste e dei bandi cui l'azienda può accedere.

f) Ambiente e Sicurezza

Le Parti riconoscono che i temi dell'ambiente e della sicurezza hanno un ruolo significativo e rilevante nell'ambito dell'attività produttiva e, nello spirito delle leggi regolanti la materia, riconfermano l'impegno ad un più stretto rapporto fra i soggetti interessati (R.L.S., Responsabile/Addetto del servizio di protezione e prevenzione, Datore di Lavoro) nell'ambito del miglioramento dell'attività. A tale riguardo, centrale e fondamentale è l'attività dei "Comitati Sicurezza" designati e avviati in ogni Stabilimento, delegati ad analizzare infortuni e quasi infortuni e ad avviare le azioni di "miglioramento sicurezza" concordate. Tali Comitati sono composti da Capo Stabilimento, RLS e alcuni capi intermedi.

g) Part Time

Si concorda di favorire la piena attuazione di quanto previsto a livello di CCNL

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several initials on the right and bottom.]

PARTE II - Premio di risultato

Considerato che il Premio di risultato deve porsi come obiettivo quello di stimolare ed incentivare la partecipazione attiva dei lavoratori al conseguimento di determinati risultati aziendali.

Essendo il Premio di Risultato inscindibilmente legato al raggiungimento e al conseguimento di definiti e quantificabili obiettivi (che possono avere la caratteristica di puntare a raggiungere e/o mantenere e/o migliorare la capacità dell'azienda di rispondere in maniera adeguata e competitiva alle esigenze che le vengono imposte dai mercati) esso è, per sua stessa natura, un'entità variabile della retribuzione complessiva dei lavoratori.

Affinché il Premio di Risultato possa configurarsi come efficace strumento di motivazione dei lavoratori e di miglioramento delle condizioni economiche, i parametri da considerare nella definizione del suo meccanismo devono avere le seguenti caratteristiche:

- devono essere in grado di misurare la performance che l'impresa intende stimolare;
- devono essere influenzabili dai comportamenti individuali o collettivi del personale;
- devono essere in grado di rendere visibile e comunicabile questa possibilità di influenza;
- devono essere in grado di mostrare la loro evoluzione in ogni momento dell'anno di riferimento.

Inoltre,

- devono essere in grado di misurare la capacità economica aziendale di erogare il premio, atteso che detta erogazione non deve tramutarsi in un mero aumento del costo del lavoro che si rifletta sul risultato della gestione.

Infine,

- i programmi aventi per obiettivo il conseguimento dei diversi risultati devono essere stati concordati fra le parti.

Premesso

- che, in data 25 settembre 2012 Monier S.p.A comunicava formale disdetta dell'Accordo 23 luglio 2009 e che successivamente le rappresentanze dei lavoratori hanno presentato all'azienda una richiesta di esame congiunto al fine di verificare la possibilità di rinnovare il predetto accordo istitutivo del premio di risultato;
- che è intenzione delle parti contraenti favorire la partecipazione dei lavoratori ai processi di crescita e sviluppo dell'Azienda e anche al fine di migliorare le condizioni dei lavoratori stessi;
- che quanto sopra richiede a ciascuna delle parti un impegno qualitativo e quantitativo, al fine della realizzazione degli obiettivi prefissati, più consapevole nello svolgimento quotidiano del proprio lavoro e che, nell'ambito del programma di cui al seguito, sarà esigibile una migliore adattabilità delle singole prestazioni in funzione degli obiettivi di crescita;
- che, in particolare, durante gli incontri svolti l'Azienda ha manifestato la sua disponibilità a proseguire l'esperienza relativa alla contrattazione aziendale di un Premio legato al raggiungimento di obiettivi di Redditività, Efficienza Impianto e Qualità

si stipula e conviene

ARTICOLO 1 PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e come tale il primo patto.

ARTICOLO 2 - PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo viene istituito il "PREMIO DI RISULTATO" (PDR) al fine di collegare le erogazioni economiche ai risultati conseguiti misurati da tre indicatori che andranno a misurare gli andamenti della Efficienza Impianto, della Qualità e della Redditività.

La realizzazione degli obiettivi, misurata in base alla variazione incrementale degli indicatori indipendenti tra loro di cui all'articolo 3 e in funzione della formula di cui all'articolo 4, determinerà, a consuntivo, l'entità delle erogazioni.

Per i quadri e gli impiegati che percepiscono un premio variabile legato alla funzione che ricoprono, il premio di risultato è assorbito dal premio variabile di funzione, salvo prassi diverse già in essere.

ARTICOLO 3 - INDICATORI

Vengono individuati i seguenti indicatori:

EFFICIENZA IMPIANTO (E2)

L'indicatore è calcolato in base alla seguente formula:

$$(A / B) * 100$$

A = PEZZI PRODOTTI

I pezzi prodotti sono quelli che vengono conteggiati automaticamente sulla linea e versati giornalmente in SAP.

B = PEZZI PRODUCIBILI

I pezzi producibili sono quelli che si ottengono moltiplicando la velocità dell'impianto per i minuti di apertura impianto (LUT).

Il moltiplicatore 100 è utilizzato unicamente al fine della leggibilità dell'indicatore.

L'indice ottenuto va considerato fino al secondo decimale.

RIFERIMENTO

Documento di riferimento: Rapporto di produzione estratto da SAP per ciascun sito.

DEFINIZIONE

Per i siti multi linea valgono i parametri definiti per la singola linea.

In particolare per Benevento si considerano separatamente: linea Tegole e linea Colmi.

Per Borgonato si considerano separatamente: linea Tegole, linea Colmi, linea Big/Borgo, linea Indax, linea Manufatti.

DEFINIZIONE RISULTATI

Qualora l'indice di Efficienza Impianto cumulativo nell'anno, calcolato come media ponderata sul volume prodotto, sia non inferiore al 50% del risultato ottenuto nell'anno precedente, verrà erogato l'importo minimo.

Qualora l'indice di Efficienza Impianto cumulativo nell'anno, calcolato come media ponderata sul volume prodotto risulti uguale o maggiore al risultato ottenuto nell'anno precedente, verrà erogato l'importo standard.

Qualora l'indice di Efficienza Impianto cumulativo nell'anno calcolato come media ponderata sul volume prodotto risulti uguale o superiore all'obiettivo fissato per l'anno di riferimento, verrà erogato l'importo massimo.

Il calcolo del premio verrà effettuato trimestralmente e verrà erogato mensilmente con la retribuzione successiva al trimestre cui il premio si riferisce.

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al **20 %** del totale.

Per le linee Indax e Manufatti di Borgonato, all'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 40% del totale.

Per gli stabilimenti multilinea, il premio assegnato sarà dato dalla media dei premi calcolati per le singole linee.

EFFICIENZA IMPIANTO	2013	2014	2015
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D		
Minimo	108,00	108,00	108,00
Standard	324,00	324,00	324,00
Massimo	540,00	540,00	540,00

QUALITÀ

L'indicatore è calcolato in base alla seguente formula:

$$(C/D)*100$$

C = numero totale pezzi scartati

D = numero totale pezzi prodotti

RIFERIMENTO

Documento di riferimento: Rapporto di produzione estratto da SAP per ciascun sito.

DEFINIZIONE

Handwritten signature

Per i siti con un'unica linea di produzione l'indicatore è il rapporto tra i pezzi scartati (per gli impianti tegole in cemento: le tegole secche di scarto, per gli impianti tegole laterizio: le tegole cotte di scarto) e le tegole prodotte nel trimestre di riferimento.

L'indicatore Qualità non è previsto per la linea Indax e la linea Manufatti attive a Borgonato.

L'indicatore è il rapporto tra la somma dei pezzi di scarto delle singole linee e la somma dei pezzi prodotti delle singole linee nel trimestre di riferimento.

INTERVENTI E SEGNALAZIONI

Nell'ottica di garantire costantemente il mantenimento e il miglioramento della qualità di prodotto, e favorire la partecipazione dei lavoratori, le parti riconoscono la validità del sistema i atto (SPID) e concordano di favorirne lo sviluppo.

Per i siti multi linea valgono i parametri definiti per la singola linea.

In particolare per Benevento si considerano separatamente: linea Tegole e linea Colmi.

Per Borgonato si considerano separatamente: linea Tegole, linea Colmi, linea Big/Borgo.

DEFINIZIONE RISULTATI

1. Qualora l'indice di Efficienza Impianto cumulativo nell'anno, calcolato come media ponderata sul volume prodotto, sia non inferiore al 50% del risultato ottenuto nell'anno precedente, verrà erogato l'importo minimo.
2. Qualora l'indice di Qualità cumulativo nell'anno calcolato come media ponderata sul volume prodotto, risulti uguale o maggiore al risultato ottenuto nell'anno precedente, verrà erogato l'importo standard.
3. Qualora l'indice di Qualità cumulativo nell'anno calcolato come media ponderata sul volume prodotto risulti uguale o superiore all'obiettivo fissato per l'anno di riferimento, verrà erogato l'importo massimo.

Il calcolo del premio verrà effettuato trimestralmente e verrà erogato mensilmente con la retribuzione successiva al trimestre cui il premio si riferisce.

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al **20 %** del totale.

Per gli stabilimenti multilinea, il premio assegnato sarà dato dalla media dei premi calcolati per le singole linee.

	2013	2014	2015
QUALITA'	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D		
Minimo	108,00	108,00	108,00
Standard	324,00	324,00	324,00
Massimo	540,00	540,00	540,00

Bene

u

REDDITIVITÀ

L'indicatore è costituito dal livello di **EBITDA**

RIFERIMENTO

Documento di riferimento: Bilancio di Gruppo.

DEFINIZIONE RISULTATI

Qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti all'anno precedente, non verrà erogato alcun importo (minimo).

Qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti uguale al dato dell'anno precedente verrà erogato l'importo standard.

Qualora nell'anno di riferimento, l'EBITDA risulti superiore o uguale al budget, verrà erogato l'importo massimo.

Per i risultati compresi tra EBITDA dell'anno precedente e il budget si procederà a determinare il premio mediante interpolazione lineare tra l'importo standard e l'importo massimo.

Nel caso in cui per l'anno di riferimento venga definito un budget inferiore all'EBITDA ottenuto l'anno precedente:

- qualora l'EBITDA raggiunto sia inferiore al budget l'importo del premio sarà pari a zero,
- qualora l'EBITDA raggiunto sia uguale o maggiore del budget, l'importo del premio sarà pari all'80% del premio massimo,
- qualora l'EBITDA raggiunto superi del 20% il budget, l'importo del premio sarà pari al massimo

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 60% del totale.

REDDITIVITA'	2013	2014	2015
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D		
Minimo	-	-	-
Standard	810,00	810,00	810,00
Massimo	1.620,00	1.620,00	1.620,00

Per questo indicatore, l'anno di erogazione è quello successivo all'anno di riferimento, e l'erogazione avviene nel mese di marzo

ARTICOLO 4 - FORMULA PER IL CALCOLO DEL PDR

L'ammontare del premio sarà calcolato in base alla seguente formula e con riferimento alla categoria.

$$PdR = EI + Q + R$$

TABELLA RIEPILOGATIVA Importi economici lordi in euro

PdR	2013	2014	2015
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D		
Minimo	216,00	216,00	216,00
Standard	1458,00	1458,00	1458,00
Massimo	2.700,00	2.700,00	2.700,00

Tutti gli importi economici si riferiscono alla categoria C e D e devono essere riparametrati secondo la tabella riportata nell'articolo seguente.

* * *

Obiettivi e budget di riferimento saranno comunicati annualmente entro il 31 gennaio.

ARTICOLO 5 - EROGAZIONE - VERIFICHE

Le erogazioni collegate agli indicatori EI e Q avranno carattere mensile, come meglio precisato sopra, mentre l'erogazione collegata all'EBITDA avverrà in una unica soluzione fermo restando che per tutti l'erogazione sarà successiva alla effettiva verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo le scale individuate per ciascun indicatore.

Avranno diritto all'erogazione riparametrata per livello, secondo i parametri sotto indicati e con riferimento alla prestazione effettiva individuale, i lavoratori in forza, compresi i lavoratori a tempo determinato e non in periodo di prova (operai e impiegati) alla data della erogazione (ultimo giorno di ciascun mese), che avverrà con il primo cedolino paga utile successivo.

Per il calcolo della prestazione effettiva si terrà conto dei periodi di utilizzo di ammortizzatori sociali a livello di stabilimento, ripartendo il totale delle ore sul totale dell'organico, e dei seguenti periodi di assenza a livello individuale: assenze ingiustificate, sospensione e permesso non retribuito.

I lavoratori con contratto di somministrazione avranno diritto al premio di risultato proporzionalmente al periodo complessivamente prestato nell'anno di riferimento, previsto per il raggiungimento del risultato minimo.

Tutti gli importi indicati nel testo del presente accordo e negli allegati prospetti si riferiscono al parametro della categoria C e D (parametro 130) e devono essere riparametrati secondo la tabella già in vigore e qui sotto riportata:

<u>Categoria</u>	<u>Parametro</u>
AS, A, B	157
CS	134
C, D	130
E	115
F	107

Per l'attribuzione individuale si farà riferimento al livello di inquadramento del mese immediatamente precedente quello di erogazione.

I dipendenti dei depositi percepiscono lo stesso premio dei dipendenti degli stabilimenti di riferimento.

<u>Deposito</u>	<u>Stabilimento di riferimento</u>
Lonato	Borgonato
Rondissone	Castelnuovo
Brescello	Borgonato
Fiano Romano	Benevento
Bertinoro	Curtarolo
Portogruaro	Curtarolo

Per gli impiegati della Sede amministrativa e del Contact Center l'importo del Premio di Risultato verrà ottenuto dalla media dei premi raggiunti dai singoli siti.

ARTICOLO 5 bis – Agevolazioni contributive e fiscali

In ragione della sua natura le Parti riconoscono e si danno atto che le erogazioni in adempimento del presente accordo hanno le caratteristiche per godere delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle norme vigenti ed in particolare rendono contestuale dichiarazione di conformità ai sensi di quanto previsto DPCM 22 gennaio 2013, in tema di detassazione, emanato in attuazione del comma 481 dell'art.1 della legge 24 dicembre 2012, n.228 (legge di stabilità 2013).

ARTICOLO 6 - LAVORATORI PART-TIME

Per i lavoratori part-time vale il criterio normale del riproporzionamento dell'erogazione in base all'orario effettivamente pattuito.

ARTICOLO 7 - INCIDENZA SU ISTITUTI RETRIBUTIVI E TFR

Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di PDR sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).

ARTICOLO 8 - RISERVATEZZA

La RSU e le OOSS si impegnano espressamente a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavoro, ...) ricevute durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo.

ARTICOLO 8 bis – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il presente accordo è stipulato nelle condizioni aziendali ora presenti, di conseguenza, ove vi fossero modifiche significative ai fattori che sono alla base del calcolo del Premio o i dati si discostassero a tal punto da pregiudicare l'erogazione del Premio, l'Azienda ne darà tempestiva informazione alle OO.SS. nazionali e territoriali per valutare in un apposito incontro gli interventi da adottare.

ARTICOLO 9 - DECORRENZA E DURATA – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2013 a tutto il 31 dicembre 2015. Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. almeno due mesi prima della scadenza (31.12.2015 e successivamente entro il 31.12 di ciascun anno) l'accordo si intenderà rinnovato di anno in anno per la durata di un anno. In tale caso si applicheranno i valori e le tabelle relative all'anno 2015. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo non trova più applicazione l'Accordo aziendale del 23 luglio 2009. Le Parti, infine, si danno atto che il presente Accordo esaurisce la contrattazione di secondo livello cui al vigente C.C.N.L. di settore per il periodo di validità e che, pertanto, durante la sua validità e vigenza nessun altro onere economico sarà sostenuto dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

Letto, confermato e sottoscritto.

MONIER S.p.A.

ANDIL

CONFINDUSTRIA PAVIA

Fe.N.E.A.L.- U.I.L.

F.I.L.C.A. - C.I.S.L.

F.I.L.A.E.A. - C.G.I.L.

RSU