

**ACCORDO COLLETTIVO
PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI E IL PREMIO DI RISULTATO**

Addì, 5 giugno 2017 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 Gianni Fiorucci; E **SERENA NOVELLO**
- 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",

Sugli 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.

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: 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.

c) Coordinamento nazionale delle RSU

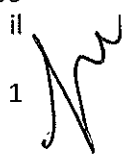
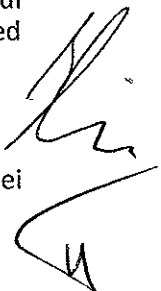
Le parti convengono sull'opportunità di mantenere un coordinamento a livello nazionale delle RSU di stabilimento. A tal fine è impegno comune arrivare ad un accordo sul punto entro il 31 dicembre 2017 ed operativo dal 1° gennaio 2018.

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.

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.

Saranno favorite tutte le iniziative considerate opportune per rafforzare le "relazioni di sito".

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) politiche di genere

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo il neogenitore una volta esaurito il periodo di congedo parentale facoltativo stabilito dall'art.32 del T.U. sulla maternità e paternità, potrà usufruire di ulteriori tre mesi a titolo di permesso non retribuito.

PARTE II - Premio di risultato

Premesso

- che, in data 24 ottobre 2016 Le OOSS comunicavano formale disdetta dell'Accordo 19 luglio 2013 presentando 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 ed incremento di obiettivi di Redditività;

si stipula e conviene

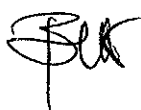
ARTICOLO 1 PREMESSE

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

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI

Ai fini della corretta interpretazione del presente accordo:

- Anno solare di riferimento: è l'anno in cui si devono raggiungere gli incrementi degli rapportati al valore base di riferimento;
- Anno di erogazione: è l'anno successivo all'anno solare di riferimento
- Valore base di riferimento: il dato in valore assoluto dell'indicatore per calcolare gli incrementi



ARTICOLO 3 - PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo viene istituito il "PREMIO DI RISULTATO" (PDR). Le erogazioni economiche saranno coerenti con gli andamenti della Redditività.

La realizzazione degli obiettivi, misurata in base alla variazione incrementale dell'indicatore 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 4 – INDICATORE e AMMONTARE del Premio

Viene individuato il seguente unico indicatore: **REDDITIVITA'**

L'indicatore è costituito dal livello di **EBITDA** (Earnings before Interest, Taxes, depreciation and amortization), ovvero il reddito prima del pagamento degli interessi sui debiti, le tasse, il deprezzamento dei beni e gli ammortamenti, risultante dal Bilancio di Gruppo redatto secondo i principi contabili IAS (International Accounting Standard), sottoposto a revisione.

DEFINIZIONE RISULTATI

Il Premio di Risultato verrà erogato secondo la seguente articolazione:

TABELLA 1

	EBITDA	Premio di Risultato annuo (in cifra lorda)
A	EBITDA < 5.000 K€	72,00 €
B	EBITDA > 5.000 K€	216,00 €
C	EBITDA > 9.100K€	350,00€
D	EBITDA > 10.100K€ (EBITDA2016)	850,00 €
E	EBITDA > 11.100 K€	1.150,00 €
F	EBITDA > 12.100 K€	1.500,00 €
G	EBITDA > 13.100 K€	1.900,00€

Qualora l'EBITDA dell'anno di riferimento raggiunto superi quello previsto al Livello D, sarà calcolata una somma aggiuntiva pari al 3% della differenza tra il valore raggiunto e quello fisso immediatamente precedente, da suddividere per il numero di lavoratori aventi titolo all'erogazione, in forza al 31 dicembre dell'anno a cui il premio è riferito.

A titolo di esempio:

EBITDA 2017: 11.250.000

Differenza: 11.250.000 – 11.100.000 = 150.000

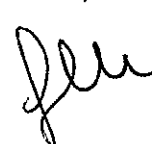
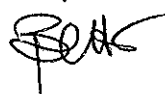
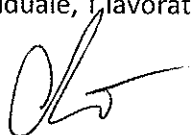
150.000 X 3%= 4.500

PdR = 4.500 €/ nr. lavoratori



ARTICOLO 5 - EROGAZIONE - VERIFICHE

Avranno diritto all'erogazione, che avverrà con il cedolino paga del mese di aprile (successivo all'anno di riferimento) 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 abbiano prestato la loro opera per un periodo di almeno sei mesi nell'anno solare di riferimento.

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 di cui alla fascia A della Tab1.

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:

TABELLA 2

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>
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.

ARTICOLO 6 – EROGAZIONE E “OPZIONE WELFARE”

I dipendenti, ai sensi di quanto previsto dalla L. 28/12/2015 n. 208 così come modificata dalla L. 232/2016, possono, in alternativa all'erogazione in “moneta” del Premio, richiedere che l'importo del premio, interamente o in parte, sia attribuito in forma di Welfare (c.d. “opzione welfare”) fino a un massimo del 90% dell'importo erogabile.

Detta opzione potrà essere esercitata dal singolo lavoratore che, entro il 30 aprile dell'anno di erogazione, potrà comunicare la parte di premio che vorrà venga riconvertita in strumenti di welfare o immediatamente destinato al Fondo Previdenza al quale il lavoratore aderisce.

I relativi importi saranno attribuiti su uno specifico “conto welfare individuale” a partire dal mese di maggio.

Detti importi andranno a costituire una voce di “credito welfare”, trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, nonché dalle successive indicazioni operative da parte degli Istituti competenti, in particolare con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art 51 TUIR, ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art 51 TUIR comma 3.

Il dipendente dovrà utilizzare l'importo a disposizione entro il 31 dicembre dell'anno di corresponsione.

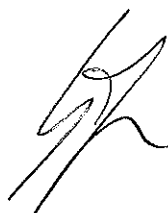
Qualora, alla data del 31 dicembre, dovessero residuare importi sul Conto Welfare il valore verrà versato al fondo pensione a cui il dipendente aderisce.

Le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi messi a disposizione sul Conto Welfare potranno essere gestite mediante apposita piattaforma informatica i cui contenuti saranno oggetto di apposito incontro con le OOSS.

Qualora fossero definiti accordi a livello interconfederale sul tema le Parti si incontreranno per valutare gli eventuali riflessi sul presente accordo.

ARTICOLO 7 - LAVORATORI PART-TIME

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



ARTICOLO 8 - INCIDENZA SU ISTITUTI RETRIBUTIVI E TFR

Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di PDR (art. 4 lett. a e b) 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 9 – 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 10 – 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 11 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Le norme definite dalla presente contrattazione di secondo livello dispiegheranno efficacia per tutti i lavoratori dipendenti della società Monier S.p.A. e della Società controllata Ceprano Coperture srl.

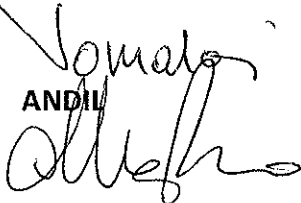
ARTICOLO 12 – DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2017 a tutto il 31 dicembre 2019. Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. almeno due mesi prima della scadenza (**31.12.2019** 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 2019. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo non trova più applicazione l'Accordo aziendale del 19 luglio 2013. 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.L.E.A. - C.G.I.L.

R.S.U.