



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

Addì, 23 luglio 2009, presso la sede della MONIER SPA a Chienes (BZ), Via Valle Pusteria 21 si sono riunite:

- 1) **MONIER SPA**, rappresentata da Georg Harrasser, da Marilena Tomasoni e da Nora Rossi con l'assistenza di ANDIL in persona del Dott. Maurizio Piccinno, dell'Unione Industriali della provincia di 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 Riccardo Gentile e 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 ed in coerenza con quanto previsto dal CCNL di settore, **convengono**:

#### 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, sui dati analitici aggiornati che sono posti a base della contrattazione del premio di risultato e sui progetti formativi.

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 ed analisi 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.

**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 CCNL, non ancora costituito, definirà ulteriori indicazioni/norme sul tema, si incontreranno 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 sulle risorse umane 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 ed 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 ed alcuni capi intermedi. Verrà inoltre mantenuto il sistema di monitoraggio dei comportamenti sicuri e non sicuri, denominato BOS, con l'obiettivo del mantenimento del **"progetto zero infortuni"** eventualmente regolato da separata intesa, da raggiungersi entro il 30 ottobre tra le parti, sulla quale far confluire, inizialmente, una quota delle erogazioni economiche definite nel presente accordo, salvo successiva intesa.

**g) part time**

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

## PARTE II - Premio di risultato

Considerato che

obiettivo comune delle parti è quello di stimolare ed incentivare la partecipazione attiva dei lavoratori al conseguimento di determinati risultati aziendali, tali da permettere l'erogazione di un Premio di Risultato.

Essendo il Premio di Risultato inscindibilmente legato al raggiungimento ed 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, 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 le rappresentanze dei lavoratori, hanno presentato all'Azienda, in data 9 aprile 2009, una richiesta di esame congiunto al fine di verificare la possibilità di rinnovare l'accordo istitutivo del premio di risultato del 14 aprile 2005;
- che è intenzione delle parti contraenti, favorire la partecipazione dei lavoratori ai processi di crescita e sviluppo dell'Azienda ed 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, Produttività 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 Produttività, 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 ed 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.

## ARTICOLO 3 - INDICATORI

Vengono individuati i seguenti indicatori:

<b>PRODUTTIVITA'</b>
----------------------

L'indicatore è calcolato in base alla seguente formula:

$$(A / B) * 1000$$

**A = ore totali lavorate nel sito (escluse le ore degli addetti all'area commerciale).** Le ore di produzione sono quelle specifiche del sito e sono costituite dalle ore lavorate per produrre tegole e pezzi speciali, dalle ore lavorate per effettuare le attività di manutenzione, carico, pulizia e dalle ore di formazione e di attività amministrative; sono quindi incluse la totalità delle ore del personale di fabbrica ad eccezione delle ore di competenza del personale addetto alle attività dell'area commerciale.

**B = pezzi prodotti (tegole e pezzi speciali)**

Il moltiplicatore 1000 è utilizzato unicamente al fine della leggibilità dell'indicatore.

## RIFERIMENTO

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

## DEFINIZIONE RISULTATI

Qualora, nel trimestre di riferimento, l'indice di produttività dello stabilimento raggiunga l'indice di produttività del biennio precedente, verrà erogato l'importo corrispondente al risultato standard.

Qualora, nel trimestre di riferimento, l'indice di produttività dello stabilimento peggiori rispetto all'indice di produttività corrispondente al risultato standard, l'importo del premio scende linearmente - a partire dal premio standard - fino all'importo corrispondente al risultato minimo.

Qualora, nel trimestre di riferimento, l'indice di produttività dello stabilimento migliori rispetto all'indice di produttività corrispondente al risultato standard, il premio cresce linearmente - a partire dal premio standard - fino all'importo corrispondente al risultato massimo.

La scala di riferimento varia linearmente ad intervalli di 0,05 ore per 1000, con 5 intervalli tra il premio standard e il premio minimo/massimo.

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

L'indicatore pesa il 25% del totale

Risultato (P)	2009	2010	2011	2012
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D			
<b>Minimo</b>	300,00	300,00	300,00	300,00
<b>Standard</b>	500,00	505,00	510,00	515,00
<b>Massimo</b>	750,00	750,00	750,00	750,00

### QUALITA'

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**

Per i siti con un'unica linea di produzione l'indicatore è il rapporto tra le tegole secche di scarto (per impianti tegole cemento) o tegole cotte di scarto (per impianti tegole laterizio) e le tegole prodotte nel mese di riferimento.

Per i siti multi linea 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.

### **DEFINIZIONE RISULTATI**

Qualora, nel trimestre di riferimento, l'indice di qualità dello stabilimento raggiunga l'indice di qualità del biennio precedente verrà erogato l'importo corrispondente al risultato standard.

Qualora, nel trimestre di riferimento, l'indice di qualità dello stabilimento peggiori fino a un massimo di 5 punti decimali (0,5%) rispetto all'indice medio del biennio, l'importo del premio scende linearmente - a partire dal premio standard come sopra determinato - fino all'importo corrispondente al risultato minimo.

Qualora, nel trimestre di riferimento, l'indice di qualità dello stabilimento migliori fino a 5 punti decimali rispetto all'indice di qualità medio del biennio solare precedente, il premio cresce linearmente - a partire dal premio standard come sopra determinato - fino all'importo

corrispondente al risultato massimo. In ogni caso l'indice massimo di riferimento non potrà superare lo 0,3% di scarto.

La scala di riferimento varia linearmente ad intervalli di 0,1% di scarto, con 5 intervalli tra il premio standard e il premio minimo/massimo.

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

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 25 %.

Risultato (Q)	2009	2010	2011	2012
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D			
<b>Minimo</b>	300,00	300,00	300,00	300,00
<b>Standard</b>	500,00	505,00	510,00	515,00
<b>Massimo</b>	750,00	750,00	750,00	750,00

### REDDITIVITA'

L'indicatore è calcolato in base alla seguente formula:

**E/F**

**E** = Fatturato tegole in cemento + fatturato tegole in laterizio + altri accessori di produzione al 31 dicembre dell'anno di riferimento

**F** = FTE (Full Time Equivalent): Numero equivalente a dipendenti a tempo pieno al 31 dicembre dell'anno di riferimento

### **RIFERIMENTO**

Documento di riferimento.

Fatturato: Rapporto Ricavi estratto da SAP

FTE: Organico aziendale FTE

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 50%

Risultato (R)	2009	2010	2011	2012
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D			
<b>Minimo</b>	600,00	600,00	600,00	600,00
<b>Standard</b>	1000,00	1010,00	1.020,00	1.030,00
<b>Massimo</b>	1500,00	1500,00	1.500,00	1.500,00

Per questo indicatore, l'anno di erogazione e di competenza è quello successivo all'anno di riferimento, e l'erogazione avviene mensilmente, in 12esimi. Pertanto il primo anno di applicazione è il 2010. Per il solo periodo luglio-dicembre 2009, verrà erogato un importo equivalente a 600,00 €/anno.

## Definizione Risultati

- **Risultato minimo:** Fatturato/FTE inferiore o uguale a **161.000,00 €**
- **Risultato standard:** Fatturato/FTE uguale a **170.000,00 €**
- **Risultato massimo:** Fatturato/FTE uguale o superiore a **184.000,00 €**

÷

Per risultati compresi tra 161.001,00 e 169.999,00 e tra 170.001,00 e 183.999,00 si procederà a determinare il premio mediante interpolazione lineare.

## ARTICOLO 4 - FORMULA PER IL CALCOLO DEL PDR

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

$$\text{PdR} = \text{P} + \text{Q} + \text{R}$$

**TABELLA RIEPILOGATIVA Importi economici lordi in euro**

Risultato	2009	2010	2011	2012
	Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C,D			
<b>Minimo</b>	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00
<b>Standard</b>	2.000,00	2.020,00	2.040,00	2.060,00
<b>Massimo</b>	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00

Qualora il calcolo del Premio di Risultato maturato nell'anno porti ad un'erogazione complessiva inferiore a 1.600,00 €, le parti si incontreranno per le verifiche del caso e la valutazione di soluzioni a compensazione da concordare.

Se il rapporto fatturato/FTE è inferiore a 150.000,00 €, non verrà erogato alcun premio. Tutti gli importi economici si riferiscono alla categoria C e D e devono essere riparametrati secondo la tabella riportata nell'articolo seguente.

## ARTICOLO 5 - EROGAZIONE - VERIFICHE

Le erogazioni collegate a tutti gli indicatori avranno carattere mensile, come meglio precisato sopra, 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 del singolo lavoratore, i lavoratori in forza, compresi i lavoratori a tempo determinato e non in periodo di prova (operai ed impiegati) alla data della erogazione (ultimo giorno di ciascun mese), che avverrà con il primo cedolino paga utile successivo. I lavoratori con contratto di somministrazione avranno diritto al premio di risultato previsto per il raggiungimento del risultato minimo.

Nel calcolo della prestazione effettiva saranno detratti ogni anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) i periodi di utilizzo, fino a otto settimane, di ammortizzatori sociali di cui ha usufruito il singolo lavoratore e i seguenti periodi di assenza: assenze ingiustificate, sospensione e permesso non retribuito.

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>
Rondissone	Castelnovetto
Brescello	Borgonato
Fiano Romano	Benevento
Empoli	Castelletto di Branduzzo
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 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 9 - DECORRENZA E DURATA – AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2009 a tutto il 31 dicembre 2012. Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. almeno tre mesi prima della scadenza (31.12.2012 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 2012. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo non trova più applicazione l'Accordo aziendale del 14 aprile 2005. 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

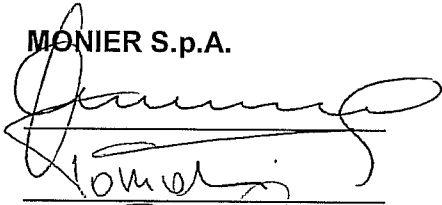


vigenza nessun altro onere economico sarà sostenuto dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

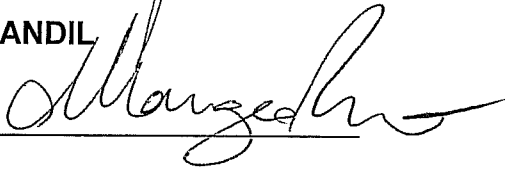
Roma, 23 luglio 2009

Letto, confermato e sottoscritto.

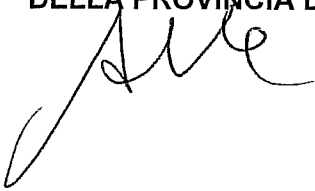
MONIER S.p.A.



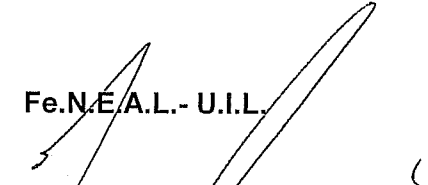
ANDIL



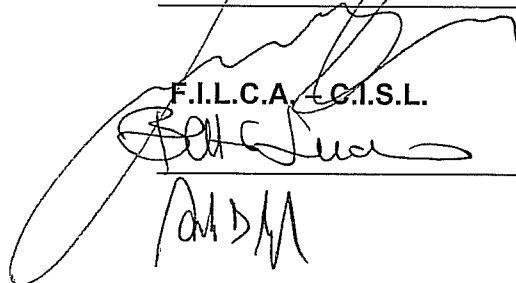
UNIONE INDUSTRIALI  
DELLA PROVINCIA DI PAVIA



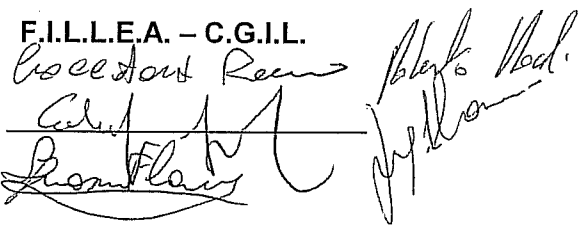
Fe.N.E.A.L.- U.I.L.



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



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



R.S.U.

