

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE 2016 – 2018

SEDE DI RUBBIANO (PR) E DI MILANO

In data 17 ottobre 2016, in Rubbiano di Solignano (PR)

TRA

La Società **LATERLITE SpA** rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dalla Dott.ssa Federica Facchini, con l'assistenza dell'Ufficio Risorse Umane dell'Unione Parmense degli Industriali, nella persona del Dott. Giorgio Reggi

E

La **RSU Aziendale** rappresentata dai signori Busi Simona, Leporati Alessandro, Biolzi Alexander, unitamente alle **Segreterie Territoriali** di Fillea CGIL, Filca CISL, e Feneal UIL, rappresentate rispettivamente dai Signori Antonino Leone e Giuseppe Farese, Massimiliano Lanfranchi e Antonio Cuppone e Federico Schifano si è giunti alla seguente definizione di Accordo di Integrativo Aziendale, valido per tutto il personale aziendale non dirigente occupato presso la sede di Rubbiano di Solignano (PR) e presso la sede di Milano (MI).

1. PREMESSA

Le parti si danno reciprocamente atto che i contenuti del presente accordo rappresentano la sintesi di un lungo ed impegnativo percorso, durante il quale le stesse, hanno dovuto tenere presente la fase congiunturale negativa dell'economia globale e delle conseguenti ricadute sui consumi. Specificatamente nel settore economico di riferimento l'ultimo triennio è stato caratterizzato dal consolidarsi di una crisi economica che aveva preso il via anni prima permeando tutto il settore produttivo e sociale del paese.

Le parti riconoscono di aver posto in essere ogni sforzo per l'individuazione congiunta delle migliori soluzioni possibili nell'attuale contesto industriale.

Nonostante le espresse difficoltà e vincoli economici, nel presente Integrativo è stato dato ampio rilievo al rapporto tra Azienda e il Lavoratore in termini di work – life balance, confermando e incrementando iniziative ed istituti sulla conciliazione e sui tempi di vita e di lavoro e con servizi di Welfare.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Alla luce di quanto indicato in premessa, le parti convengono che il modello delle relazioni industriali fino ad oggi perseguito ha permesso di rispondere adeguatamente, tramite il confronto puntuale e trasparente basato sul dialogo e sulla partecipazione, alle repentine sfide del mercato di riferimento.

Come già citato, lo scenario economico nel quale si inserisce il presente Integrativo Aziendale 2016 – 2018 è caratterizzato da forti turbolenze derivanti da fattori esterni quali la persistente crisi economica, la deflazione, la riduzione dei consumi, la bassa crescita dei principali paesi dell'Europa Meridionale, area nella quale è storicamente posto il mercato di LATERLITE, e da fattori interni che risentono di tali turbolenze limitando le possibilità di programmazione della produzione sul medio periodo e richiedendo continue e repentine “correzioni di rotta” in cicli produttivi di breve durata.

Preme sottolineare l'impegno al mantenimento degli sforzi di ordine economico legati al necessario adeguamento tecnologico e ambientale, che hanno interessato anche i delicati aspetti delle relazioni esterne, fondamentali per una serena e trasparente integrazione con il contesto socio-territoriale locale, oltre agli sforzi di ordine organizzativo/gestionale necessari a mantenere l'azienda competitiva sul mercato in tale momento storico socio/economico.

In tale contesto il ruolo che il personale svolge nella partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali, diventa più che mai, elemento strategico per affrontare le sfide che Laterlite dovrà affrontare nei prossimi anni.

Ciò premesso, le parti convengono sulla validità della conferma di un modello di Relazioni Industriali di tipo partecipativo, che poggia su basi di reciproca fiducia e trasparenza alimentate da costanti flussi di comunicazione ed informazione tra la parte Datoriale e la parte Sindacale.

In tale ottica, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, le parti si impegnano ad affrontare consultazioni ed analisi congiunte, anche preventive, per quelle tematiche di rilevanza strategica per l'azienda e per il personale, tra i quali (a titolo non esaustivo):

- programmi di investimento e relative implicazioni sul personale o ambiente di lavoro, con particolare attenzione agli investimenti di tipo ambientale di sicurezza per uno sviluppo sostenibile;
- programmi operativi;
- programmi di assunzione, anche se con ricorso a forme di lavoro somministrato;
- programmi di formazione anche con ricorso a finanziamenti;

3. RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Le parti, nel confermare l'importanza che rivestono i temi della qualità, della salute - sicurezza e ambiente - e della responsabilità etico-sociale nell'ambito del contratto sociale tra Laterlite e i propri Stakeholder, ribadiscono la volontà al mantenimento degli obiettivi e delle finalità contenute nel Protocollo di Intesa Sociale del novembre 2013. In un'ottica di miglioramento e a conferma dei valori in esso contenuti, l'Azienda ribadisce che sta proseguendo il proprio impegno perseguendo obiettivi di sostenibilità e informa che ha attivato un progetto con il quale realizzerà un "rapporto di sostenibilità", che si baserà su 3 pilastri tematici principali: economico, sociale ed ambientale, e renderà leggibili ed interpretabili i principali indicatori di performance del Gruppo Laterlite.

Su questo progetto, che va inteso come evoluzione del predetto Protocollo di Intesa Sociale del 2013, l'Azienda si rende disponibile a dare opportuna informativa preventiva alla parte sindacale ed in tale occasione si potranno valutare eventuali azioni congiunte volte alla diffusione del documento sul territorio o ad una sensibilizzazione del personale.

4. CODICE ETICO

Nel Maggio 2013 l'Azienda si è dotata di un Modello Organizzativo Gestionale e di Controllo ai sensi D. Lgs. 231/01, valido nei confronti dei dipendenti e collaboratori interni, che dei fornitori.

Tale Modello Organizzativo è articolato in una serie di documenti e di procedure, atti a indicare i comportamenti consoni da tenere da parte di tutti i dipendenti collaboratori e fornitori.

In tal senso Laterlite riconosce l'importanza dei valori etici e sociali sul lavoro: di conseguenza, si impegna a mantenere una gestione sana e responsabile delle attività proprie e degli interlocutori sociali, nel rispetto della collettività di cui fa parte, tali principi sono contenuti del "Codice Etico" che viene diffuso e consegnato a tutta la popolazione aziendale e ai fornitori.

5. SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE

Nel ribadire il costante e reciproco impegno affinché la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro continui ad essere un valore primario da perseguire, la parti riconfermano che ambiente e sicurezza nel lavoro costituiscono un valore fondamentale per il quale hanno contribuito al raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi, ciò nonostante al fine di aumentare la sensibilità su tali temi ed al fine di accrescere la cultura della prevenzione dei rischi e della tutela ambientale verranno perseguiti ulteriori obiettivi di miglioramento e di coinvolgimento del personale.

La parti concordano di garantire un sempre più stretto rapporto fra RSPP e RLS e di favorire una maggiore tempestività nel flusso di informazioni tra le funzioni. Sulla base di modelli partecipativi si darà riconoscimento ed agibilità alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, nel pieno rispetto di quanto attribuito alla figura dal D.Lgs 81/08 e dal CCNL di settore. In tale ottica, in occasione di visite ispettive da parte degli organi di controllo sarà data tempestiva informativa all'RLS e sarà coinvolto qualora gli organi ispettivi ne richiedano espressamente la presenza.

L'RLS congiuntamente alla RSU, nell'intento di esprimere compiutamente il proprio ruolo istituzionale, si farà promotore di eventuali segnalazioni sui temi dell'ambiente, della sicurezza e della prevenzione che saranno oggetto di incontro congiunto tra le parti, con l'obiettivo di promuovere azioni di miglioramento continuo.

Le parti, nell'ambito dell'incontro annuale sui temi dell'ambiente e della sicurezza, di cui all'art. 31 del CCNL, prevedono di inserire nell'ordine del giorno oltre a quanto definito contrattualmente, le analisi dei quasi incidenti intercorsi nel periodo pregresso di riferimento dell'incontro e lo stato di

avanzamento delle singole analisi incidentali volte al superamento delle cause che hanno causato il "quasi incidente".

Nello spirito di cui sopra, le parti concordano sulla valenza positiva ed inderogabile delle attività di informazione e formazione in materia di ambiente, salute e sicurezza rivolte a tutto il personale dipendente e a ditte terze.

6. FORMAZIONE PROFESSIONALE E QUALIFICHE

Le parti concordano sull'insostituibilità dello strumento formativo quale fattore di adeguamento delle competenze professionali alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative e di valorizzazione delle potenzialità dei lavoratori. L'azienda, anche al fine di accrescere una comune cultura d'impresa, mirerà a percorrere processi di apprendimento che portino al consolidarsi di conoscenze condivise.

Con tale obiettivo, i percorsi formativi interesseranno in modo quanto più capillare tutti i livelli di responsabilità, con particolare attenzione ai nuovi assunti e ogni volta che si presenti l'introduzione di nuove tecnologie o processi produttivi che comportino mutamenti all'attuale assetto organizzativo.

L'Azienda manterrà l'attuale sistema di gestione della formazione del personale basato sulla predisposizione di Piani Formativi Annuali riferiti alle specifiche esigenze formative rilevate periodicamente. La realizzazione di detti piani sarà attuata nell'ambito delle disponibilità di budget interno e mirerà a cogliere ogni opportunità disponibile di finanziamento esterno.

A tal fine l'Azienda e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, si impegnano a collaborare affinché vengano sfruttate e ottimizzate le risorse disponibili presso Fondimpresa.

L'Azienda manterrà ampia flessibilità nell'individuazione dei propri partner per la realizzazione delle azioni formative, con l'obiettivo di ricercare i fornitori di servizi più qualificati per ogni specifica esigenza.

In tale ottica, RSU e RLS saranno consultati in modo attivo in occasione della programmazione del Piano di Formazione Annuale già nella fase della raccolta dei fabbisogni formativi, e mantenuti informati attraverso consuntivazioni annuali.

Particolare attenzione verrà rivolta alla formazione continua in materia di sicurezza. Nel caso le esigenze organizzative e produttive lo rilevassero potranno essere attuati appositi percorsi di addestramento interno "on the job", volti all'innalzamento della professionalità in un'ottica di polivalenza e/o polifunzionalità.

In considerazione delle influenze che le trasformazioni organizzative e i cambiamenti tecnici/informatici e di mercato posso avere sui singoli ruoli professionali, l'Azienda conferma la propria disponibilità a realizzare congiuntamente con la RSU una analisi della situazione organizzativa partendo da una verifica dell'applicazione del sistema classificatorio del CCNL nonché delle specifiche mansioni, anche attraverso le professionalità acquisite.

7. DECENTRAMENTO ED APPLATI

Le parti confermano il pieno rispetto di quanto disposto dal CCNL in materia di appalti, nello specifico l'informazione alla RSU. Viene inoltre richiamato il Modello Organizzativo Gestionale e di Controllo ai sensi D. Lgs. 231/01, dove è presente la procedura Acquisti Aziendali che regola e disciplina le responsabilità di acquisto e di stipulazione di qualsiasi contratto aziendale, oltre al sistema di registrazione di valutazione di fornitori, quale garanzia di trasparenza, etica e legalità.

Per quanto concerne gli aspetti relativi all'osservanza da parte delle ditte delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'Azienda ha adottato procedure vincolanti in sede di assegnazione degli ordini (intesi come contratto d'appalto e d'opera), che impegnano l'Azienda Appaltatrice al rispetto dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle OOSS maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, nonché al rispetto delle norme assicurative, previdenziali e antinfortunistiche. L'azienda si impegna altresì ad inserire nei contratti di appalto una clausola con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempienza, da verificare anche su segnalazione da parte della RSU.

8. ISTITUTI AZIENDALI

8.1 FERIE E PERMESSI

Le parti convengono di utilizzare strumenti di programmazione delle ferie individuali, "Piani Ferie", che consentano una preventiva organizzazione all'interno dei singoli reparti anche alla luce delle necessità/disponibilità individuali.

Le parti convengono di confermare la proroga della scadenza della fruizione di permessi annuali relativi alle ex festività e alle riduzioni dell'orario di lavoro, di cui al par. 12 dell'articolo 10 del CCNL - pari a 96 ore annue - di ulteriori 6 mesi per allineare il tempo limite di fruizione di permessi e ferie a 18 mesi.

8.2 INDENNITA' PERSONALE AREA PRODUTTIVA/OPERATIVA

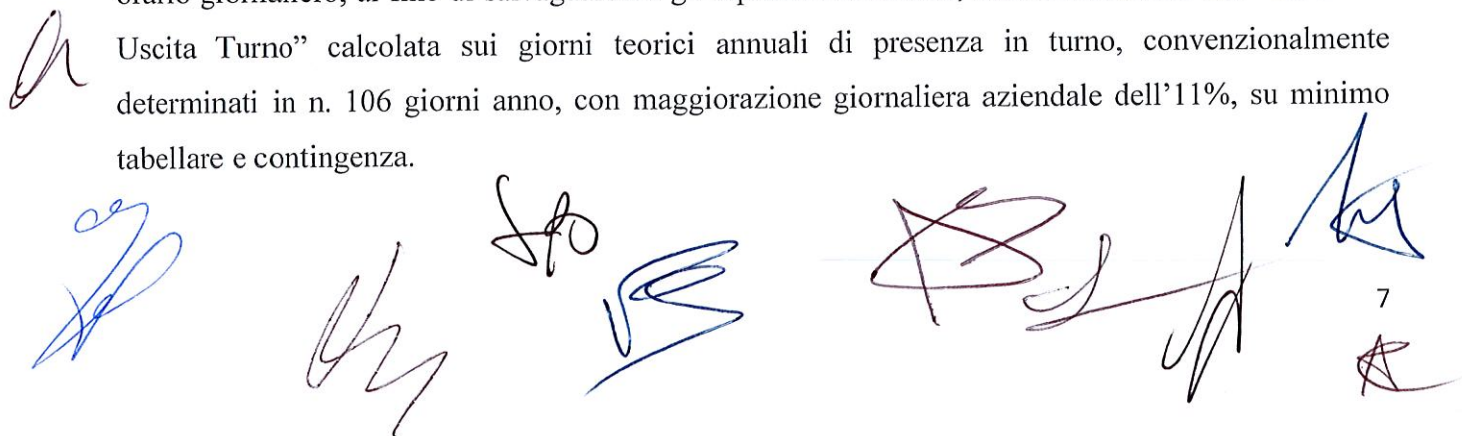
Vengono confermate le attuali Indennità Aziendali:

- "Indennità Lavori Disagiati", riconosciuta al personale con qualifica di operario in forza presso i reparti: Carico Sfuso, Frantumato/Vagliatura.
- "Indennità Posto", riconosciuta al personale con qualifica di operario (anche a chi adibito alle sostituzioni) in forza presso i reparti: Laboratorio Tecnologico, Forno, Sala Macchine, Insacco, Premiscelati, Scarico Emulsioni, Manutenzione elettrica e meccanica.

Tali indennità saranno riconosciute per 12 mesi senza incidere su alcun istituto contrattuale e sarà riconosciuta fintanto che il lavoratore resterà in forza ai reparti indicati e manterrà la qualifica di operaio e non sarà inserito in turni di reperibilità aziendale.

8.3 INDENNITA' USCITA TURNO

In caso di trasferimenti interi o di cambi mansione per ragioni aziendali che generino il cambiamento di orario da una articolazione su turni continui ed avvicendati articolati sui 3 turni, ad orario giornaliero, al fine di salvaguardare gli equilibri retributivi, sarà riconosciuta una "Indennità Uscita Turno" calcolata sui giorni teorici annuali di presenza in turno, convenzionalmente determinati in n. 106 giorni anno, con maggiorazione giornaliera aziendale dell'11%, su minimo tabellare e contingenza.



L'indennità sarà riconosciuta mensilmente per 12 mesi e non avrà incidenza sugli istituti di legge e di contratto né sul T.F.R.

8.4 PERMESSI PER VISITE SPECIALISTICHE

Le parti confermano l'istituto dei permessi retribuiti per visite specialistiche anche a titolo di prevenzione, per massimo n. 16 ore annue, come definito del precedente Contratto Integrativo.

La richiesta dovrà avvenire attraverso la compilazione dell'apposito modulo interno, tali permessi non sono accumulabili e verranno automaticamente azzerati all'inizio di ogni anno solare. Per visite specialistiche si intendono prestazioni sanitarie a cura di medici specialisti, sono escluse le analisi del sangue.

Il permesso retribuito per visite mediche specialistiche sarà computato solamente al ricevimento da parte dell'ufficio Amministrazione del Personale della comprovante documentazione dell'avvenuta prestazione sanitaria.

8.5 PERMESSI PER TERAPIE SALVAVITA

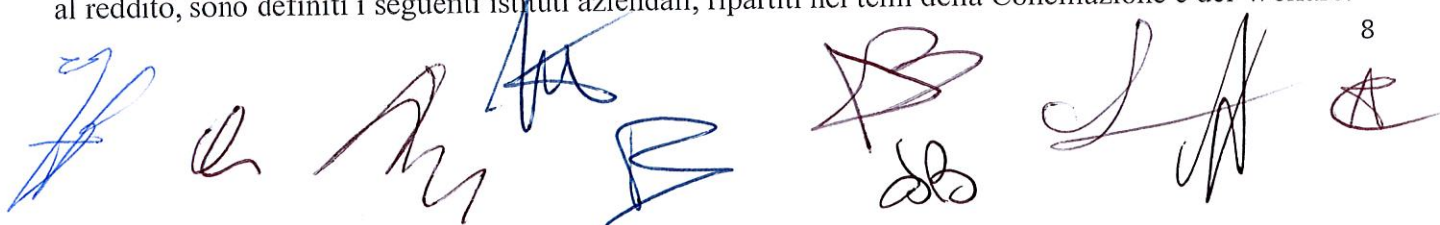
Ai lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o effetti da neoplasie che si trovano nella necessità di effettuare terapie salvavita, vengono concessi, dietro richiesta scritta, permessi aziendali retribuiti in aggiunta ai permessi per visite specialistiche e ai permessi in vigore per effetto del CCNL, per il periodo necessario delle cure.

Il permesso retribuito per terapie salvavita sarà computato solamente al ricevimento da parte dell'ufficio Amministrazione del Personale della comprovante documentazione dell'avvenuta prestazione sanitaria.

9. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

In risposta ai continui cambiamenti degli scenari economici e di mercato, in termini di crescente richiesta di flessibilità, in termini spaziali, temporali e relazionali; e ai conseguenti cambiamenti che si riflettono sulle modalità e abitudini di lavoro, sempre più cruciale riveste il tema del rapporto tra vita personale e professionale.

In questo contesto e con l'obiettivo di riservare alle persone che lavorano in Laterlite strumenti e servizi che possano migliorare il livello di benessere lavorativo e rappresentare concreto supporto di sostegno al reddito, sono definiti i seguenti istituti aziendali, ripartiti nei temi della Conciliazione e del Welfare.



8

9.1 ORARIO FLESSIBILE

Con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali ed il raggiungimento di più sfidanti risultati di business, si stabiliscono, criteri di articolazione delle modalità della prestazione lavorativa idonei a contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

Per il solo personale ad orario giornaliero, è data la possibilità di richiedere l'assegnazione del cosiddetto Orario Flessibile, che prevede nell'ambito delle 8 ore di lavoro giornaliero, la flessibilità di 45' in ingresso ed uscita e 1 ora di pausa pranzo fissa, sulla base del seguente schema.

8.00	8.45	8.45	12.45	12.45	13.45	13.45	17.00	17.00	17.45
FASCIA FLESSIBILE		ORARIO PRESENZA OBBLIGATORIA		PAUSA FISSA NO RECUPERI		ORARIO PRESENZA OBBLIGATORIA		FASCIA FLESSIBILE	
45'		4 H.		1 H.		3H. 15'		45'	

La presenza dovrà essere garantita nella fascia oraria denominata: **ORARIO DI PRESENZA OBBLIGATORIA: 8.45-12.45 e 13.45-17.00**

La flessibilità in ingresso ed uscita di 45' non necessita di preventiva informazione ed autorizzazione e non genererà né ritardi né straordinari.

Oltre l'orario di flessibilità, tutte le prestazioni in più o in meno continueranno invece ad essere gestite e autorizzate secondo le norme in vigore. I ritardi oltre i 45' sono soggetti a trattenuta di equivalente monte ore, e gli straordinari sono ammessi solo se preventivamente autorizzati.

L'orario flessibile potrà essere assegnato dietro richiesta e sarà concesso se le condizioni del reparto/ufficio lo consentiranno, previa autorizzazione del Responsabile.

Saranno esclusi dall'applicazione dell'orario flessibile i reparti organizzati in turni, e quelli a contatto con il pubblico ed il personale ad orario part time.

9.2 SMART WORKING

Per Smart Working, di seguito indicato per brevità SW, si intende una modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa individuale, effettuata in luoghi ed orari diversi da quelli abituali.



La modalità di lavoro in SW, viene istituita in via sperimentale con l'istituzione del cosiddetto Progetto Smart Working per il periodo di un anno a partire dal mese di Novembre 2016, nell'arco del quale si valuteranno i riscontri e eventuali azioni correttive e riguarderà il personale non commerciale Headquarter con contratto a tempo indeterminato, il cui profilo professionale o personale non presenti caratteri di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva.

Il personale che intende accedere al progetto sperimentale SW dovrà farne richiesta al proprio Responsabile che di concerto con il Responsabile HR, valuteranno l'assenza di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva. (il modulo di richiesta è disponibile presso la Direzione Risorse Umane)

Si potranno effettuare fino ad un massimo di 16 ore della propria prestazione lavorativa mensile in un luogo diverso da quello abituale di lavoro assegnato dall'Azienda nel contratto di lavoro.

Il luogo di lavoro potrà essere liberamente scelto purché sia rispettata l'idoneità per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza: nel rispetto di questi criteri, la prestazione lavorativa potrà essere effettuata esclusivamente presso un domicilio privato o presso una struttura privata o presso un ufficio esterno.

In relazione alla quantificazione suindicata, la prestazione lavorativa in Smart Working potrà essere svolta in giornate intere o in "mezze giornate" (dal lunedì al venerdì, con esclusione delle giornate di sabato/domenica o festivi).

Il numero mensile di 16 ore dovrà essere riproporzionato per le persone con contratto di lavoro part-time, che, peraltro, potranno scegliere esclusivamente l'opzione "giornata intera".

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità SW dovrà essere preventivamente concordata con il proprio Responsabile, (che valuterà se definire un programma di lavoro), e dovrà essere preventivamente comunicato all'ufficio Amministrazione Personale per la regolarizzazione delle presenze.

Il personale che accede allo SW si impegna ad assicurare il mantenimento dei livelli di impegno professionale sia qualitativi che quantitativi che abitualmente vengono resi presso la normale sede di lavoro, prenderà atto dell'apposito regolamento a dovrà sottoscrivere un patto individuale di adesione e di impegno al rispetto di quanto in esso contenuto. Nell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità SW, il personale resta pur sempre vincolato ai doveri propri del lavoratore nei confronti del suo datore di lavoro di cui all'art. 2014 del Codice Civile. (Diligenza, Obbedienza, Fedeltà)

Il/ personale in SW potrà articolare la propria prestazione lavorativa in orari diversi da quelli normalmente applicati presso la propria abituale sede di lavoro, senza che questo dia origine ad alcun trattamento retributivo o normativo aggiuntivo rispetto all'ordinario. La quantità di ore impiegate non darà in alcun caso origine a straordinari. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta in maniera coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda ed il/la dipendente dovrà rendersi disponibile, e contattabile tramite i normali strumenti aziendali messi a disposizione, nell'ambito dei consueti orari lavorativi. La partecipazione a riunioni periodiche e/o programmate avrà la priorità sullo SW.

Il mancato utilizzo delle ore mensili di SW, non sarà accumulabile nei mesi successivi.

Ogni eventuale costo sostenuto per l'espletamento dell'attività lavorativa in regime di SW (elettricità, riscaldamento, ADSL, vitto, trasporto ecc.), NON verrà rimborsato dall'azienda.

Lo SW non dovrà incidere sul regolare smaltimento delle ferie annuali, ed il personale che intenderà avvalersene dovrà confermare l'obiettivo dello smaltimento entro il periodo definito dalle norme delle spettanze annuali di ferie e permessi.

Per aderire al progetto SW il/la lavoratore/rice che ne farà richiesta dovrà siglare un patto individuale di adesione dove saranno indicati i doveri del /della lavoratore/rice in SW.

Operatività in sintesi

Il/la dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità SW:

1. Esprime al proprio responsabile l'interesse ad aderire alla modalità di lavoro SW;
2. Ottenuta l'approvazione sottoscrive un patto individuale di adesione e si impegna al rispetto del relativo regolamento;
3. Ogni volta che intende avvalersi dello SW informa preventivamente il proprio responsabile ed eventualmente condivide un piano di lavoro, ed informa l'ufficio Amministrazione del Personale;
4. Si rende reperibile dal proprio responsabile e dai colleghi tramite i normali strumenti aziendali a disposizione;
5. Si impegna a smaltire entro i termini di legge le proprie ferie e permessi;
6. Rispetta i doveri del lavoratore in merito a Riservatezza e Sicurezza riguardo dati e informazioni, attrezzature assegnate, della propria incolumità e dei terzi eventuali, contenuti nel patto individuale.

10. WELFARE AZIENDALE E SOSTEGNO AL REDDITO

Nell'attuale contesto sociale ed economico, caratterizzato da profondi cambiamenti della realtà sociale, economica e culturale con il progressivo taglio alle risorse pubbliche, le parti convengono che prestazioni di Welfare Aziendale possano offrire ai lavoratori un concreto sostegno al reddito familiare ad integrazione dei tradizionali servizi pubblici, ed offrire un valore aggiunto al rapporto azienda-lavoratore in termini di partecipazione e collaborazione, con positive ricadute sul clima aziendale.

10.1 CONVENZIONI E CRAL

Al fine di consentire al personale di accedere ad un'ampia gamma di convenzioni, agevolazioni, iniziative, e sconti su servizi e attività commerciali, attività ricreative, di assistenza, viaggi e cultura, le parti convengono di aderire a livello aziendale all'associazione senza scopo di lucro denominata InterCRALParma, www.intercralparma.it, una rete di CRAL Aziendali ben strutturata e attiva nel territorio di Parma e Provincia.

Tale collaborazione consente al personale di accedere a servizi già attivi e alle attività ricreative proposte da Cral e Associazioni senza scopo di lucro usufruendo di una rete locale servizi condivisi.

L'iscrizione di tutto il personale dipendente sarà a carico dell'Azienda per il primo anno (a partire da gennaio 2017), a titolo di sperimentazione, successivamente l'iscrizione sarà lasciata alla libera volontà dei singoli lavoratori. La parte sindacale si riserva la facoltà di richiedere un apposito incontro prima dello scadere dell'anno di sperimentazione per valutarne il giudizio complessivo, non escludendo l'opportunità di richiedere una proroga della sperimentazione.

10.2 ASILI NIDO E SCUOLE MATERNE

Vengono confermati i contributi a favore del personale senza distinzione di inquadramento in merito ai rimborsi per l'iscrizione di figli minori agli Asili Nido ed alle Scuole Materne.

I valori massimi rimborsati per ogni iscrizione sono così adeguati:

- Asili Nido, € 404,00 mensili
- Scuole Materne, € 162,00 mensili

Il rimborso verrà riconosciuto solamente a fronte della presentazione da parte del /della Dipendente all'Ufficio Amministrazione del Personale dell'originale delle ricevute o fatture comprovanti l'avvenuto pagamento delle rette.

10.3 MENSA

Le parti convengono che il pasto completo fruibile presso la mensa aziendale sarà così composto:
Primo + Secondo + Contorno + Pane e Lt 1/2 acqua,

Saranno possibili combinazioni diverse quali:

Primo piatto sostituito con: 1 contorno o 1 acqua o 1 frutto o 1 macedonia o 1 bibita

Secondo piatto sostituito con: 1 acqua o 1 bibita in lattina o 2 yogurt o 1 contorno

Contorno sostituito con: 1 acqua o 1 frutto o 1 yogurt

In alternativa al pasto completo si può optare per un cestino o piatto freddo.

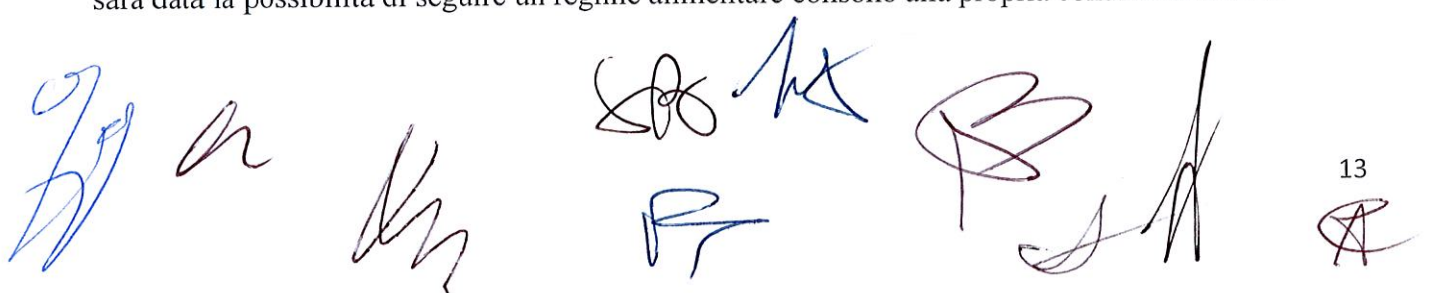
Il servizio mensa sarà garantito dal lunedì al sabato dalle ore 12.00 alle ore 13.45 (orari di regolare afflusso dei dipendenti del Cliente con precedenza sull'utenza esterna), per tutti i 12 mesi dell'anno solare, con le sole eccezioni:

- I giorni festivi da calendario;
- Il giorno 24 dicembre;
- Il giorno 2 gennaio se cadente di sabato;
- Le giornate di sabato immediatamente a ridosso di un giorno festivo da calendario;

In caso di lavori di manutenzione straordinaria che impediscano l'erogazione del servizio mensa, il sarà data preventiva informazione ai Responsabili Aziendali.

Si conviene di mantenere operativa l'attività della Commissione Mensa, con compiti di vigilanza e controllo sulla qualità del servizio di ristorazione. La Commissione Mensa sarà composta da un membro della RSU e da un dipendente extra RSU e riporterà alla Direzione Aziendale eventuali segnalazioni. La Direzione Aziendale assicurerà momenti di confronto con il fornitore del servizio mensa almeno una volta l'anno.

Nell'ambito di un progetto aziendale di Promozione della Salute, l'Azienda ha realizzato una collaborazione con l'Azienda a cui è affidato il servizio mensa tale per cui ai dipendenti di Laterlite sarà data la possibilità di seguire un regime alimentare consono alla propria condizione fisica.



Solo al personale aziendale sarà data la possibilità di seguire un menù settimanale con piatti poveri di sodio per contrastare i problemi della pressione alta, oppure un menù povero di acidi grassi saturi per contrastare i problemi del colesterolo alto.

Il costo del servizio di mensa si conferma suddiviso nella misura di 1/5 a carico del lavoratore e 4/5 a carico dell'azienda.

10.4 INDENNITA' TRASPORTI

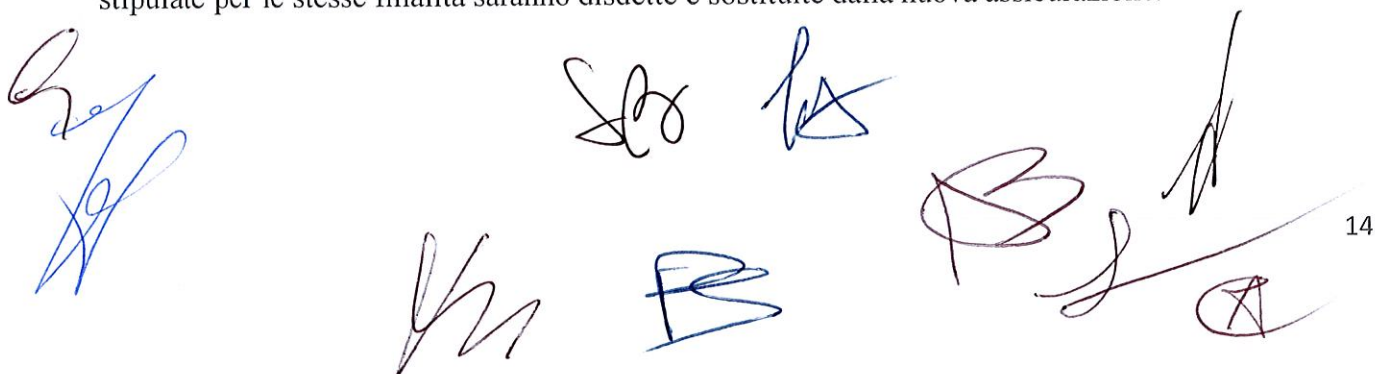
L'Azienda conviene di riconoscere a tutti i dipendenti, compresi i contratti a tempo determinato, a titolo di contributo alle spese di viaggio casa/lavoro una indennità mensile riconosciuta in base ai giorni di presenza al lavoro calcolata sulla base alla distanza esistente tra il comune di domicilio e la normale sede di lavoro, nelle seguenti misure:

Fascia a) per distanze da 4 a 10 Km	Euro 0,79
Fascia b) per distanze da 11 a 20 Km	Euro 1,29
Fascia c) per distanze da 21 a 30 Km	Euro 2,16
Fascia d) per distanze da 31 a 40 Km	Euro 2,75
Fascia d) per distanze oltre 40 Km	Euro 3,53

Tale indennità non spetta al personale commerciale e alle figure professionali che hanno in dotazione l'auto aziendale.

11. ASSICURAZIONE INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA PROFESSIONALI

Le parti convengono che nell'ambito delle politiche di welfare aziendale, venga sottoscritta entro il mese di Gennaio 2017 una assicurazione infortuni professionali ed extra-professionale per ogni dipendente in forza all'azienda, anche a tempo determinato. Eventuali assicurazioni precedentemente stipulate per le stesse finalità saranno disdette e sostituite dalla nuova assicurazione.



14

12. CASSA MUTUA

Le parti convengono di chiudere la Cassa Mutua Aziendale il 31 dicembre 2016. Entro tale data, Direzione Aziendale, RSU e Consiglio della Cassa Mutua si incontreranno per definire le modalità di liquidazione del fondo fino ad allora accantonato.

13. PREMIO DI PARTECIPAZIONE VARIABILE AD OBIETTIVI

13.1 PREMESSA

I riscontri dei premi aziendali ad obiettivi dei recenti anni passati hanno evidenziato una vetustà della formula che essendo stata pensata per un contesto economico differente non corrispondeva più al nuovo assetto dei risultati aziendali, fortemente condizionato dalle mutate condizioni di mercato.

Anche al fine di consentire l'applicazione delle nuove norme nazionali relative alla detassazione dei premi di risultato collegati ai Contratti Aziendali, le parti convengono di rinnovare la formula di riferimento e gli elementi di determinazione del premio.

Presupposti al rinnovamento della formula sono il maggior coinvolgimento e identificazione dei lavoratori negli obiettivi di miglioramento dei risultati aziendali, e l'assicurare una variabilità proporzionale alla redditività del gruppo e dei singoli siti produttivi.

13.2 FORMULA E PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Il Premio di Partecipazione Variabile - PPV - ha validità triennale 2016 – 2018, è caratterizzato da variabilità e calcolato in funzione dei risultati di Produttività, Redditività, ed Efficienza Aziendali.

La filosofia alla base della scelta dei parametri di riferimento ha perseguito obiettivi che siano al tempo stesso significativi, raggiungibili, misurabili e mira ad interpretare l'apporto che ogni singolo lavoratore dà alla costituzione del risultato economico aziendale. Nel contempo si è tenuto conto dei risultati a livello di gruppo e dei risultati a livello di singola unità produttiva, nella misura di 15 a 85.

I parametri economici che costituiscono la formula sono così definiti:

ECONOMICO:

EG = ECONOMICO DI GRUPPO (obiettivo collegato al miglioramento delle performance economiche dell'azienda nel suo complesso) Dato rilevato dal conto economico gestionale riclassificato. Risultato del rapporto tra il risultato operativo di gruppo, e la forza lavoro (dato medio del personale dipendente azienda in forza nei 12 mesi, compresi gli interinali ed esclusi i

dirigenti). E' un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda basandosi sulla sua "gestione caratteristica", escludendo interessi, imposte, i deprezzamenti dei beni e gli ammortamenti.

EL= ECONOMICO UNITA' LOCALE (obiettivo collegato al miglioramento delle performance economiche della singola unità produttiva locale). Dato rilevato dal conto economico gestionale riclassificato. Risultato del rapporto tra il risultato operativo dell'Unità Locale, e la forza lavoro (dato medio del personale dipendente azienda in forza nei 12 mesi, compresi gli interinali ed esclusi i dirigenti).

PRODUTTIVITA'

P= (obiettivo collegato al miglioramento delle performance di produzione della singola unità locale). Dato rilevato dal conto economico gestionale riclassificato. Risultato del rapporto tra la quantità di argilla prodotta e delle vendite di premiscelati, espressi in m3 rapportato alla forza lavoro (dato medio del personale dipendente azienda in forza nei 12 mesi, compresi gli interinali ed esclusi i dirigenti).

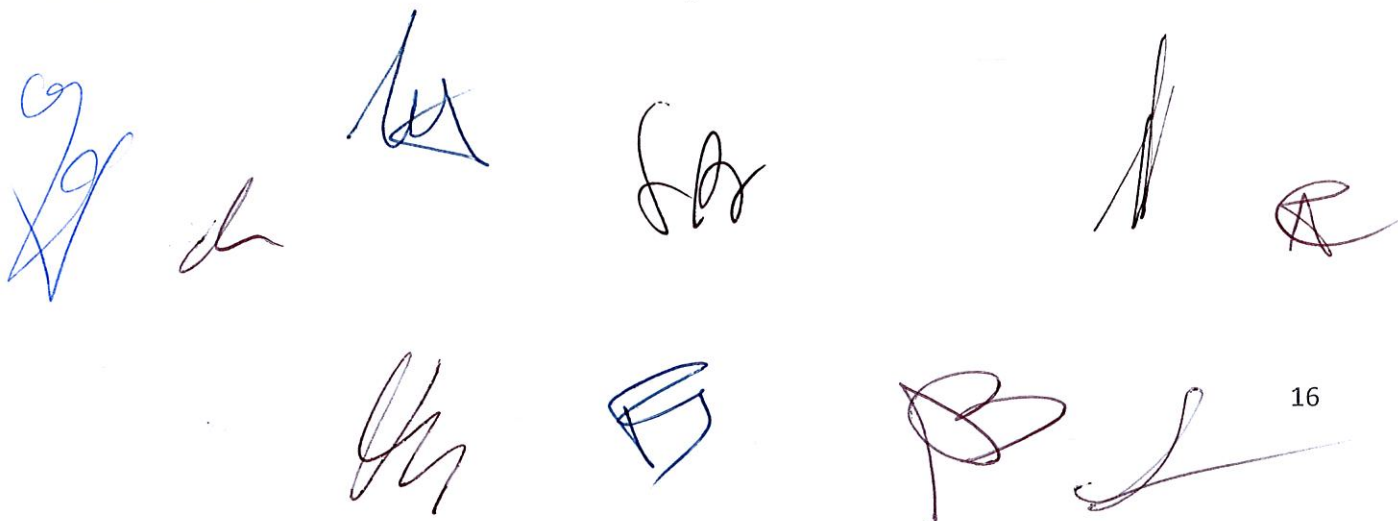
EFFICIENZA

E = (obiettivo collegato alla riduzione dei consumi di combustibili della singola unità locale),

E' l'espressione delle risultanze della gestione dell'energia nei singoli stabilimenti, espressa in TEP, unità di misura di energia.

TEP (Tonnellate Equivalenti di Petrolio) è un'unità di misura convenzionalmente utilizzata per paragonare tra loro fonti energetiche che hanno unità di misura diverse. Nel nostro caso con TEP si indicano i consumi di METANO, GASOLIO, ENERGIA ELETTRICA, OLI ESAUSTI ED EMULSIONI OLEOSE

Il risultato è dato dal rapporto tra TEP e le ore lavorate nell'Unità Locale (al netto delle eventuali ore di CIG). Il valore è inversamente proporzionale, trattandosi di consumi, il valore migliora a consumi inferiori.



Schema della formula

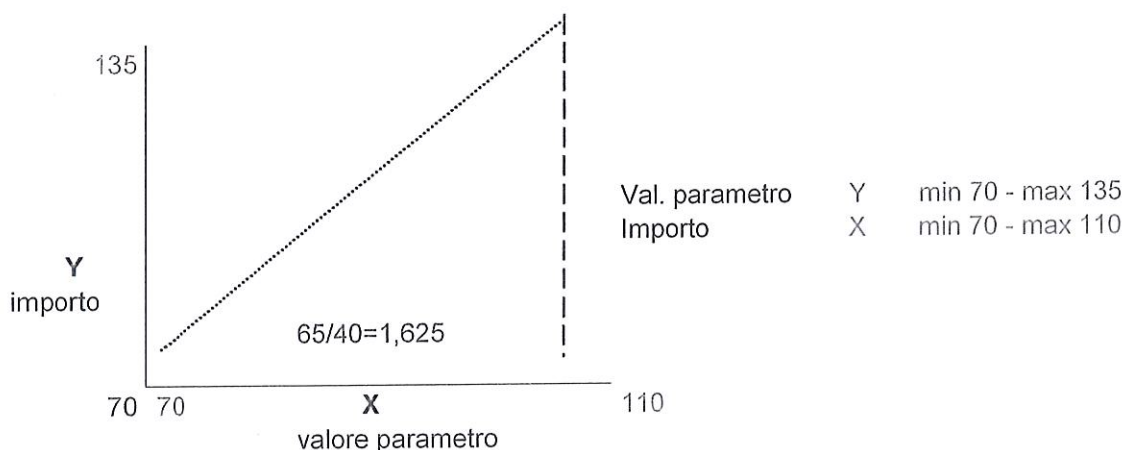
FORMULA				
INDICATORI				PESO
EG	1	Risultato operativo aziendale	ANNO DI RIFERIMENTO	15%
	ECONOMICO DI GRUPPO	Numero dipendenti azienda (media anno inclusi interinali, esclusi dirigenti)		
		Risultato operativo aziendale	ANNO PRECEDENTE	
		Numero dipendenti azienda* (media anno inclusi interinali, esclusi dirigenti)		
EL	2	Risultato operativo UL	ANNO DI RIFERIMENTO	30%
	ECONOMICO UNITA' LOCALE	Numero dipendenti UL		
		Risultato operativo UL	ANNO PRECEDENTE	
		Numero dipendenti UL*		
P	3	Quantità argilla prodotta + vendite premix	ANNO DI RIFERIMENTO	35%
	PRODUTTIVITA'	Numero dipendenti UL*		
		Quantità argilla prodotta + vendite premix	ANNO PRECEDENTE	
		Numero dipendenti UL*		
E	4	TEP indice sul consumo dei combustibili	ANNO DI RIFERIMENTO	20%
	EFFICIENZA*	1/ ORE LAVORATE UL (al netto della CIG)		
		TEP indice sul consumo dei combustibili	ANNO PRECEDENTE	
		ORE LAVORATE UL (al netto della CIG)		
				PARAMETRO X

Calcolati i rapporti degli indicatori si moltiplicano per i pesi e si ottiene il parametro relativo al singolo indicatore, la cui sommatoria darà 100% cioè il valore del parametro X, sulla base del seguente schema:

INDICATORI	VALORI ANNO	pesi	parametro
EG	anno riferimeto/ anno precedente	15	Valori anno per pesi
EL	anno riferimeto/ anno precedente	30	Valori anno per pesi
P	anno riferimeto/ anno precedente	35	Valori anno per pesi
E	anno riferimeto/ anno precedente	20	Valori anno per pesi
		100%	Somma = totale parametro X

La somma dei punteggi ottenuti dai singoli parametri determina la percentuale di erogazione del premio finale (X), da applicare ad una base fissa definita Importo Base Virtuale, secondo la formula:

$$Y = 70 + [(65/40) * (X - 70)]$$



Dove Y è l'importo percentuale da utilizzare per il calcolo del premio e ha un intervallo di oscillazione tra 70 e 135;

E X è la sommatoria dei parametri di EG, EL, P ed E ha una un intervallo di oscillazione tra 70 e 110.

Data una base di riferimento virtuale, il Premio di Partecipazione Variabile ad Obiettivi avrà una variabilità del -30% e + 35%, rapportato ai risultati aziendali relativi all'anno precedente determinati dagli indicatori relativi ad ogni parametro.

I valori di riferimento per il triennio di vigenza del premio: Importi Base Virtuali, vengono definiti come riportato in tabella

Importo Base Virtuale 2016	Importo Base Virtuale 2017	Importo Base Virtuale 2018
€ 1.650,00	€ 1.750,00	€ 1.850,00

13.3 CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio di Partecipazione Variabile ad Obiettivi viene calcolato e riconosciuto con modalità differita. I dati degli indicatori sono riferiti al periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione.

Le Parti concordano, che le erogazioni sopra specificate non avranno incidenza sugli istituti di legge e di contratto né sul T.F.R.

[Handwritten signatures in blue and black ink]

Il premio verrà riconosciuto unitamente alla retribuzione del mese di giugno unicamente ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione che abbiano partecipato alla sua costituzione apportando il loro contributo lavorativo nell'anno a cui fa riferimento il premio.

Il valore del premio variabile annuale, da corrispondersi unitamente alla retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo, sarà basato sul servizio prestato nell'anno di riferimento e pertanto sarà attribuito in misura intera a coloro che hanno effettuato servizio lavorativo per l'intero anno solare, in misura ridotta negli altri casi, pari al numero dei mesi di lavoro prestati.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, verrà in ogni caso riconosciuto per intero il premio relativo all'anno precedente, ove sussistano le condizioni di cui sopra.

Per quanto riguarda l'anno di maturazione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel secondo semestre il premio verrà erogato nella misura del 50% di quello corrisposto l'anno prima. Nulla verrà erogato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del primo semestre dell'anno di maturazione.

Il premio verrà erogato anche in caso di assenze dove la normativa ne preveda la retribuzione. Al personale a tempo parziale, il premio sarà proporzionato al relativo orario di lavoro.

14. PREMIO ANNUALE RICORRENTE

Le parti convengono di confermare quanto previsto dall'istituto attualmente in vigore.

15. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Parti si rendono disponibili nel corso di validità del presente integrativo, comunque non prima dell'ingresso nel secondo anno di applicazione, ad incontrarsi per verificare la congruità dei risultati con gli obiettivi prefissati, ed adottare, in caso di accertata erroneità dei presupposti, le opportune determinazioni.

16. NORMA FINALE

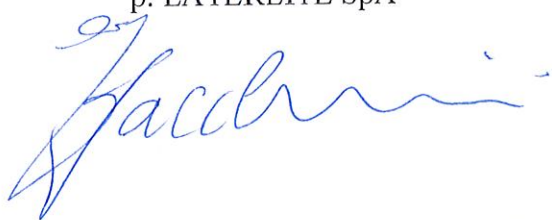
Si intendono fatte salve le norme dei precedenti accordi non espressamente modificate o abrogate.

17. DECORRENZA E DURATA

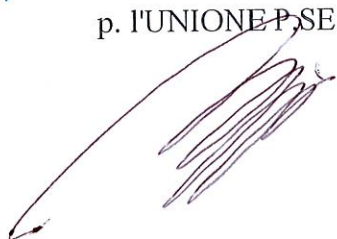
Il presente accordo, salvo diverse e specifiche decorrenze in esso indicate, decorrerà dalla data di sottoscrizione fino al 31 Dicembre 2018. In caso di mancato accordo del contratto collettivo Aziendale in data successiva a quella di scadenza del presente, lo stesso si intende automaticamente prorogato fintanto che le parti non ne stipuleranno uno nuovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

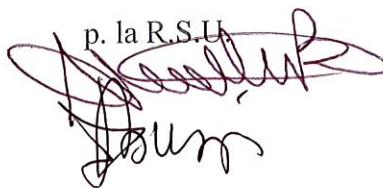
p. LATERLITE SpA



p. l'UNIONE P, SE INDUSTRIALI



p. la R.S.U.



p. FILLEA-CGIL



p. FILCA-CISL



P. FENEAL-UIL

