

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

Addì, 23 giugno 2023 presso la sede di Assolombarda, Via Pantano 9, Milano si sono riunite:

- 1) **MONIER Srl**, rappresentata dalla Managing Director Cécile Drouilly, l'HR Director Franz Zingerle e dal Head of Manufacturing Concrete Vincenzo Uttuso e con l'assistenza di Confindustria Ceramica in persona di Maurizio Piccinno, di Assolombarda in persona di Andrea Viola;
- 2) le segreterie nazionali di **Fe.N.E.A.L.- U.I.L.** in persona di Massimo Fiorucci, di **F.I.L.C.A.- C.I.S.I.** in persona di Fabio Del Carro, di **F.I.L.L.E.A.- C.G.I.L.** in persona di Serena Morello;
- 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, almeno 2 incontri (1 in presenza ed 1 da remoto) annuali a livello di gruppo. Il primo incontro sarà dedicato all'informativa sull'andamento dell'azienda e del mercato dell'anno precedente, da tenersi entro il primo quadrimestre; il secondo sarà dedicato all'andamento dell'anno in corso, da svolgersi entro il 30 Novembre.

Inoltre verranno discussi gli indicatori e dati analitici aggiornati che sono posti a base della contrattazione del premio di risultato.

L'azienda conferma la disponibilità organizzare periodici momenti di confronto ed informazione (anche incontri non formali) con RSU e OO.SS. territoriali.

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 o di stabilimento) di informazione e confronto preventivo.

B) Incontri a livello di Stabilimento:

b1) 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 particolare ponendo attenzione alla formazione e informazione sulla salute e sicurezza e ambiente lavoro delle ditte esterne.

b2) Formazione – reparto industriale

Poiché i lavoratori sono sempre al centro dell'attenzione dell'azienda, le parti concordano che a livello industriale sarà definita una matrice delle competenze e i piani di formazione specifici che verranno poi condivisi in apposito incontro con le RSU e successivamente resi noti e programmati.

b3) 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.

1



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.

b4) Previdenza ed Assistenza

A decorrere del presente accordo si prevede 2 ore aggiuntive di assemblea tra OO.SS e collaboratori per far conoscere meglio e comprendere in modo più puntuale le prestazioni di Fondo Arco e Fondo Altea. In riferimento all'organizzazione dell'assemblea devono essere rispettati le disposizioni previste dal art. 40 del vigente CCNL di riferimento.

Parte II- Organizzazione del lavoro

C) Orario di Lavoro

In base all'articolo 10 del CCNL e alla dichiarazione sugli orari di lavoro, le parti riconoscono come strategico il reciproco coinvolgimento sugli obiettivi aziendali collegati alla gestione degli orari stessi e convengono di rafforzare i momenti di informazione preventiva e condivisione dei programmi di lavoro e della loro declinazione oraria.

D) Congedi

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 III - Premio di risultato

Premesso

- che, in data 24 ottobre 2022 Le OOSS comunicavano formale disdetta dell'Accordo 20 luglio 2017 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 un obiettivo di Redditività, un obiettivo legato alla Sicurezze ed un obiettivo legato alla Produttività;

si stipula e conviene

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, a large, stylized signature is written. To the right, another large signature is present, with a smaller signature below it. A handwritten 'M.T.' is visible on the right side of the page, and a small number '2' is written near the bottom right corner.

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

ARTICOLO 3 - PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo viene istituito il "PREMIO DI RISULTATO" (PDR).

La realizzazione degli obiettivi, misurata in base alla variazione incrementale degli indicatori di cui all'articolo 4 determinerà, a consuntivo, l'entità delle erogazioni.

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

ARTICOLO 4 – INDICATORI E AMMONTARE DEL PREMIO

Vengono individuati i seguenti indicatori: **REDDITIVITA', SICUREZZA E PRODUTTIVITA'**:

1) 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.

2) SICUREZZA

L'indicatore è costituito dal livello del **IP** (Indice di Prevenzione). Questo indice viene calcolato come segue: (numero cartellini verdi sicurezza + 5 x numero permessi di lavoro + 5 x colloqui della sicurezza) / totale ore lavorate in stabilimento dal reparto industriale.

Definizione:

- **Cartellini verdi sicurezza**: format cartaceo in duplice copia a disposizione a tutti i dipendenti per segnalazioni;
- **Permessi di lavoro**: formato cartaceo di valutazione del rischio per alcune categorie di lavoro non ordinario (p.e. lavori in quota o lavori con possibili inneschi di incendio);
- **Colloqui della sicurezza**: colloqui tra preposto e dipendente legati alla sicurezza;

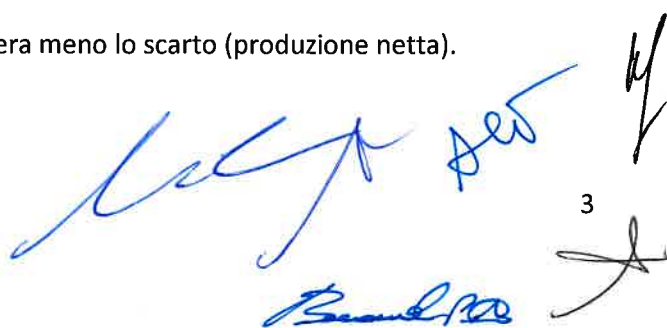
3) PRODUTTIVITA'

L'indicatore è costituito dal livello dalla **TLP** (Total Labour Productivity). Questo indice viene calcolato come segue: Numero tegole prodotte vendibili / totale ore lavorate da reparti (produzione + manutenzione + qualità).

Definizione:

- **Prodotto vendibili**: la produzione giornaliera meno lo scarto (produzione netta).

4) DEFINIZIONE OBIETTIVI E RISULTATI



Per ciascuno dei suddetti indicatori il periodo congruo di riferimento per la verifica dell'incrementalità è l'anno solare precedente quello di riferimento. Resta inteso e convenuto che le applicazioni di eventuali benefici fiscali e/o contributivi così come la convertibilità in welfare saranno applicati esclusivamente alle somme erogate in corrispondenza di un valore incrementale del risultato. Il Premio di Risultato verrà erogato secondo la seguente articolazione:

TABELLA 1

Indicatore	Peso PDR max.	PDR soglia di ingresso %	PDR on target %	PDR max. %	PDR soglia di ingresso € cat. C e D	PDR on target € cat. C e D	PDR max. € cat. C e D
EBITDA (livello aziendale)	50 %	85%	100%	100 %	977,50	1.150,00	1.150,00
IP (livello di stabilimento)	25 %		100%	115 %		500,00	575,00
TLP (livello di stabilimento)	25 %	97,5%	100%	115 %	487,50	500,00	575,00
Totale	100%				1.465,00	2.150,00	2.300,00

Di seguito gli obiettivi per l'anno 2023:

TABELLA 2

Indicatore	Risultato di riferimento 2022	PDR soglia di ingresso 85% cat. C e D	PDR on target 100% cat. C e D	PDR max. 115% cat. C e D
EBITDA	30.035 K€	28.194 K€	33.169 K€	38.144 K€
IP Curtarolo	2,73		2,50	2,87
IP Chienes	2,97		2,50	2,87
IP Montalto Uffugo	2,77		2,50	2,87
IP Borgonato di CF	2,73		2,50	2,87
IP Castelletto di Branduzzo	2,54		2,50	2,87
IP Ceprano	2,77		2,50	2,87
TLP Curtarolo	533	536,25	550	632,50
TLP Chienes	746	702,00	720	828,00
TLP Montalto Uffugo	500	516,75	530	609,50
TLP Borgonato di CF	560	546,00	560	644,00
TLP Castelletto di Branduzzo	457	402,68	413	474,95
TLP Ceprano	445	373,43	383	440,45

fu
M.G.

pes
g

[Multiple handwritten signatures in blue ink]

Per i dipendenti degli uffici di Chienes e di Borgonato (esclusa la Direzione Industriale) il premio di risultato verrà legato al 100% all'indicatore finanziario EBITDA.

Gli obiettivi per gli anni 2024 e 2025 verranno comunicati alle OO.SS. entro il mese di marzo dell'anno successivo e depositati come previsto dalla vigente normativa.

Qualora il Gruppo BMI rettifichi l'obiettivo di EBITDA per Monier Srl dopo il mese di marzo per riflettere eventuali cambiamenti particolari della situazione di mercato, il nuovo valore sarà comunicato alle OO.SS. e utilizzato per il calcolo di raggiungimento dell'obiettivo di redditività.

Esempio di calcolo:

TABELLA 3

Indicatore	Peso	Target	Risultato	% di raggiungimento
EBITDA (azienda)	50%	33.169K€	32.500K€	97,98%
IP (stabilimento)	25%	2,50	2,70	108%
TLP (stabilimento)	25%	549	549	100%

Formula di calcolo:

Bonus da liquidare = $(1.150,00 \times 97,98\%) + (500,00 \times 108,00\%) + (500,00 \times 100,00\%) = 2.166,77 \text{ €}$

ARTICOLO 5 - EROGAZIONE - VERIFICHE

Avranno diritto all'erogazione, che avverrà con il cedolino paga del mese di marzo (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 dell'erogazione (ultimo giorno del mese di erogazione p.e. 31/03), che abbiano prestato la loro opera per un periodo di almeno sei mesi nell'anno solare di riferimento. Inoltre avranno diritto all'erogazione pro rata temporis i lavoratori pensionati durante l'anno di riferimento. A loro il premio verrà erogato con un cedolino paga aggiuntivo del mese di marzo (successivo all'anno di riferimento).

Per il calcolo della prestazione effettiva si terrà conto dei seguenti periodi di assenza a livello individuale: assenze ingiustificate, sospensione e permesso non retribuito.

Hanno diritto al PDR anche i lavoratori con contratto di somministrazione con più di 10 mesi di lavoro presso l'azienda ed in forza nel mese di erogazione del PDR.

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 4

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'fuc', 'M.G.', and 'per'.

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

Large handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'all', 'Bianchi Peto', and a signature with the number '5' below it.

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 ad un massimo del 90% dell'importo erogabile.

Detta opzione potrà essere esercitata dal singolo lavoratore che, entro il 31 marzo dell'anno di erogazione, potrà comunicare la parte di premio che vorrà venga riconvertita in strumenti di welfare.

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 complementare a cui il dipendente aderisce. Se il dipendente non è iscritto alla previdenza complementare gli importi residui sul conto Welfare verranno pagati con la busta paga del mese di dicembre secondo la retribuzione corrente.

Le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi messi a disposizione sul Conto Welfare potranno essere gestite mediante apposita piattaforma informatica Edenred alla quale l'azienda ha aderito. Le parti in merito riconoscono come scelte preferenziali quelle a carattere soci- culturale.

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 Srl.



6

ARTICOLO 12 – DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2023 a tutto il 31 dicembre 2025. Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata A.R. almeno due mesi prima della scadenza (31.12.2025 e successivamente entro il 31.12 di ciascun anno) l'accordo si intenderà rinnovato di anno in anno per la durata di un anno. A decorrere dalla data del 1° gennaio 2023 non trova più applicazione l'Accordo aziendale del 20 luglio 2017. 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.

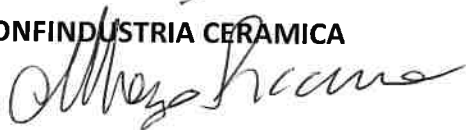
* * *

Letto, confermato e sottoscritto.

MONIER Srl



CONFINDUSTRIA CERAMICA



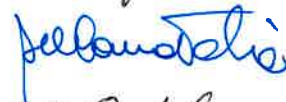
ASSOLOMBARDA



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.

