

ACCORDO NAZIONALE IN MATERIE DI LINEE GUIDA SULLA CONTRATTAZIONE DI PREMI AZIENDALI DI PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA IN APPLICAZIONE DELLA NORMA TRANSITORIA DELL'ART.6 DEL CCNL 22/11/2010.

In data 18.11.2011, a Sassuolo

CONFINDUSTRIA CERAMICA rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Enzo Donald Mularoni, dal Direttore di Confindustria Ceramica Armando Cafiero e dal Responsabile Area Lavoro di Confindustria Ceramica Glauco Roberti

e

FILCTEM-CGIL rappresentata da Elena Palumbo

FEMCA-CISL rappresentata da Angelo Colombini

UILCEM-UIL rappresentata da Gilbert Abasimi

riaffermano

- che la disciplina della contrattazione aziendale con contenuti economici è definita in ogni suo aspetto dall'art.6 del CCNL 22/11/2010 e che ad essa devono fare riferimento le parti negoziali interessate dal presente protocollo ;
- che il premio aziendale di produttività ed efficienza deve essere determinato in coerenza con i principi ed i criteri fissati dal predetto art.6 del CCNL 22/11/2010;
- che la contrattazione Aziendale, attraverso la partecipazione dei lavoratori, può concorrere al miglioramento delle condizioni di produttività, efficienza delle imprese, consentendo il loro sviluppo economico, l'occupazione e la ripartizione dei benefici ottenuti;

concordano

- di mettere a disposizione di tutte le aziende che non abbiano mai fatto contrattazione aziendale o alternativamente territoriale ove la difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, di qualità e di competitività costituisce un ostacolo alla maggiore diffusione ad accordi di secondo livello, parametri e criteri da utilizzare per la delimitazione di semplici articolazioni di premi aziendali di produttività e di efficienza;
- che l'individuazione di tali parametri e criteri avviene attraverso una contrattazione aziendale delegata dalle parti stipulanti il CCNL da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie e/o ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni del settore che applica il CCNL. Tale contrattazione è effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore.



- che le indicazioni sotto riportate hanno carattere generale esemplificativo e non esaustivo, essendo di competenza esclusiva delle parti negoziali aziendali e/o territoriali la specifica e concreta individuazione dei parametri e dei criteri da usare e delle loro modalità applicative .

individuano

le **seguenti linee guida** che costituiscono uno strumento utile per tutte le imprese di cui sopra.

La contrattazione del premio di produttività ed efficienza comporta diverse fasi ed elementi:

1. Analisi preliminare della situazione aziendale;
2. Scelta degli obiettivi di miglioramento dell'azienda
3. Definizione dei parametri di riferimento
4. Obiettivi misti
5. Variabilità
6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei lavoratori
7. Distribuzione del premio
8. Contratti: a tempo determinato; di somministrazione a tempo determinato; di apprendistato
9. Benefici contributivi e fiscali
10. Durata dell'accordo aziendale – Procedura di negoziazione- Clausola di salvaguardia

Per facilitare l'attuazione delle diverse fasi e l'applicazione dei parametri e criteri le linee guida individuate sono :

1. Analisi preliminare

In avvio di trattativa è opportuno che l'azienda dia una informativa sulla sua situazione .

L'informativa può riguardare:

- a) la situazione economica in generale e dell'impresa in particolare;
- b) lo stato e le tendenze del mercato in cui opera l'azienda ;
- c) i prodotti dell'azienda e della concorrenza;
- d) l'andamento del fatturato, dei costi e dei principali fattori economici dell'azienda.

2. Scelta degli obiettivi di miglioramento dell'azienda

Alla luce dell'analisi precedente, le parti individuano quali sono gli obiettivi da perseguire per il miglioramento della competitività.

Obiettivi possibili sono:

- a) aumento della produttività
- b) miglioramento qualitativo dei prodotti
- c) miglioramento di alcuni indicatori economici dell'azienda
- d) miglioramenti di comportamenti operativi e di modalità organizzative
- e) adozione di procedure e sistemi gestionali.



3. Definizione dei parametri di riferimento

Dopo la scelta degli obiettivi le parti scelgono i parametri per misurare il conseguimento degli obiettivi stessi.

Gli indicatori dei parametri possono essere espressi in cifra assoluta; in % con scale crescenti e/o decrescenti; con soglie minime e/o tetti massimi.

4. Obiettivi misti

Le parti possono collegare il premio a uno o più obiettivi. Nel caso di più obiettivi possono attribuire ad essi pesi uguali o diversi.

La somma prevista per il premio può essere collegata ad uno o a più obiettivi. Nel caso di più obiettivi il premio conseguito può essere costituito dalla somma dei premi collegati agli obiettivi singoli.

5. Variabilità

Il premio è variabile.

Il premio si consegue se l'obiettivo definito è raggiunto .

Il premio non matura se l'obiettivo non è raggiunto.

Le parti possono correlare somme retributive proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi secondo scale crescenti e/o decrescenti .

6. Valorizzazione dell'apporto lavorativo dei lavoratori

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio sull'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale.

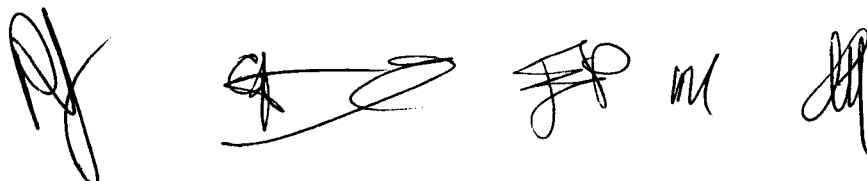
7. Criteri di determinazione dell'entità e distribuzione del premio

Le parti possono concordare:

1. Le condizioni di maturazione e di erogazione del premio; l'erogazione del premio in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
2. I tempi di erogazione che devono essere coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.

8. Contratti: a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato.

Le parti possono riconoscere il premio anche ai lavoratori con contratti : a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato; di apprendistato.



9. Benefici contributivi e fiscali

Le erogazioni retributive, a titolo di salario variabile, non hanno alcuna incidenza ai fini del calcolo del TFR, né di alcun altro istituto legale e contrattuale ed hanno caratteristiche proprie e diverse degli altri elementi della retribuzione e rispondono alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali variabili collegate ad obiettivi e programmi concordati di produttività ed efficienza.

Le parti dichiarano conseguentemente la sussistenza del diritto alla sgravio contributivo e agli sgravi fiscali nelle misure previste dalle norme di legge. A questo fine l'accordo va depositato con le modalità ed entro i termini previsti dalla legge.

10. Durata dell'accordo aziendale - Procedura di negoziazione - Clausola di salvaguardia

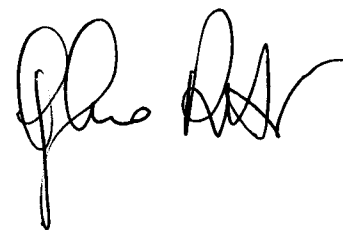
La negoziazione dei premi di produttività ed efficienza, ferma restando l'opportunità della non sovrapposibilità dei cicli negoziale nazionale ed aziendale, ha luogo con periodicità triennale ed il relativo accordo ha durata triennale.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale deve essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale due mesi prima della scadenza dell'accordo.

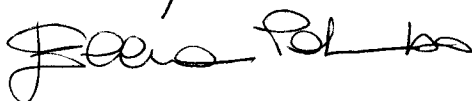
L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Le parti possono inserire nell'accordo una "clausola di salvaguardia" in forza della quale, in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni dell'unità produttiva e/o dell'impresa tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, le parti stesse si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

CONFINDUSTRIA CERAMICA



FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL



UILCEM-UIL

