

VERBALE DI ACCORDO

Addì 05/09/2019 in Gaeta, presso lo Stabilimento della Pozzi Ginori S.p.A.

TRA

la Pozzi Ginori S.p.A. e la Geberit Service S.p.A (presso lo Stabilimento di Gaeta) *nelle PERSONE DI BARBARA LIBOWATI e MARCO SCHIAVO*

E

la RSU della Società rappresentata da Albano Giulio, Bartolomeo Rocco, Ciaramella Giovanni, De Meo Roberto, Spinosa Giacomo, Tomei Davide

premesso che:

- I contenuti normativi ed economici del presente accordo risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in essere, dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 e, da ultimo, dall'Accordo del 9 marzo 2018, in merito alla necessaria correlazione dei contenuti variabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di produttività, qualità del servizio ed altri elementi di competitività, nonché da quanto previsto dal vigente CCNL del 16/11/2016, per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, della ceramica sanitaria, delle porcellane e ceramiche per uso domestico ed ornamentale, della ceramica tecnica, dei tubi in gres
- le Parti, con la sottoscrizione del presente Accordo, intendono realizzare la contrattazione di secondo livello per la Società Pozzi Ginori S.p.A. e Geberit Service Spa (presso lo Stabilimento di Gaeta) per l'anno 2019.
- Le parti, con la firma del presente accordo, confermano l'impegno a continuare a promuovere il processo di cambiamento culturale di impresa necessario al recupero di efficienza indispensabile per essere competitivi all'interno e all'esterno del Gruppo Geberit, anche attraverso il continuo sviluppo del GPS (Geberit Production System) incardinato sui principi 5S, sulla Lean Manufacturing, sulla eliminazione di qualsiasi forma di spreco e sulla qualità di prodotto e servizio.
- I primi mesi del 2019 mostrano, rispetto al 2018, un netto miglioramento di alcuni KPI quali Waste, Fire Rate, First Pass Yield, Qualità (N° di reclami) e una leggera riduzione della produttività, connessa alla riduzione dei volumi produttivi, all'introduzione di un mix più complesso e all'internalizzazione di alcune attività non core.
- Nel corso dell'anno 2019, in condivisione con il Management di Stabilimento e le RSU durante il PULS quotidiano, sono state implementate con continuità azioni mirate al miglioramento dei processi, della tecnologia, della qualità del prodotto e del servizio.

Barbara Libowati
Barbara Libowati

1

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Relazioni industriali

Le Parti confermano il ruolo strategico delle relazioni sindacali in Azienda che, improntate su principi di linearità, trasparenza, correttezza e cooperazione, siano capaci di gestire situazioni anche complesse, raggiungendo accordi sostenibili ed esigibili nel tempo.

Le Parti concordano pertanto di voler proseguire nel percorso di consolidamento di un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento di differenti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali dell'impresa e delle prerogative delle OO.SS., caratterizzato da una sistematicità di rapporti su temi riconosciuti di interesse comune.

Un moderno e condiviso assetto di relazioni industriali, così come sopra delineato, impegna le Parti firmatarie del presente accordo al rispetto di una puntuale applicazione e gestione a tutti i livelli degli accordi sottoscritti.

Nel rispetto dei principi di autonomia e responsabilità delle Parti, al fine di facilitare l'ottenimento degli obiettivi condivisi nel seguente accordo, le medesime confermano la necessità di coinvolgimento dei membri della RSU nella riunione PULS giornaliera.

Le Parti inoltre confermano, in coerenza con il sistema di relazioni industriali di cui al vigente CCNL, la necessità di un modello di gestione dei rapporti tra azienda e lavoratori che intensifichi sempre più il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella vita dell'Azienda.

L'Azienda a fronte della realizzazione dei principi alla base dell'accordo e del raggiungimento degli obiettivi previsti si impegna a proseguire la politica di sviluppo dello stabilimento: organizzazione, personale, processi, prodotti e volumi compatibilmente con la domanda del mercato.

Chiusure collettive e Ferie Annuali

In coerenza con quanto previsto dalla legge e dal CCNL, nel rispetto delle regole contrattuali sul godimento di almeno due settimane consecutive di ferie per ogni dipendente, l'azienda riprenderà, nei prossimi mesi, lo studio di un nuovo modello organizzativo mirato al massimo sfruttamento degli impianti di produzione per fornire un' adeguata risposta a eventuali richieste aggiuntive del mercato e/o per ottenere il miglioramento del servizio al cliente e/o il miglioramento della produttività, attraverso l'eliminazione della fermata estiva e la pianificazione delle ferie a scorrimento.

Tale modello, la cui efficacia sarà messa a confronto con quella del modello attualmente in uso, che prevede una fermata collettiva ad agosto, della durata di due settimane, incardinata sulla settimana di ferragosto, sarà presentato, qualora si rendesse necessario, alla RSU nel primo trimestre 2020.

Le parti confermano che eventuali insaturazioni produttive, anche parziali, nel corso della giornata, potranno essere gestite - così come peraltro previsto dalle indicazioni degli istituti previdenziali competenti e dalle norme contrattuali in vigore - in luogo del ricorso ad ammortizzatori sociali di tipo conservativo (Cigo), con la flessibilità in prima battuta e, in caso ciò non fosse possibile o laddove disponibili, attraverso la fruizione delle ferie (o equivalenti) oppure attraverso l'utilizzo della Banca Ore, oppure attraverso il recupero con il coinvolgimento della RSU. Il massimo sforzo sarà effettuato per prevedere il più possibile tali insaturazioni e pianificarne meglio la gestione.

Le Parti si danno atto che la Direzione Aziendale si riserva il diritto, previsto dalla legge e dal CCNL, di differire le ferie richieste ed eventualmente già concesse, a fronte di improrogabili esigenze tecniche organizzative e produttive. La RSU sarà tempestivamente informata dalla Direzione che potrà valutare eventualmente soluzioni alternative.

Orario Pluriperiodale

L'orario normale di lavoro di cui al primo comma dell'art. 21 del CCNL, può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. In questa prospettiva l'azienda potrà attuare, previa discussione con la RSU e con la possibilità di formulare accordi per la gestione degli orari suppletivi, programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane a prestazioni lavorative inferiori a tale limite. (c.d. *Orario Pluriperiodale*). Gli scostamenti dal programma definito saranno tempestivamente discussi con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Per centrare gli obiettivi del premio e recuperare competitività attraverso l'ottimizzazione degli indicatori chiave di performance - Produttività, Scarto (Waste), Tasso di Ricottura (Fire Rate), Buono al primo colpo (FPY), Qualità del prodotto e del servizio – l'Azienda proseguirà, anche attraverso l'ascolto, l'analisi, l'eventuale recepimento e l'esecuzione delle proposte ricevute dalla RSU e dalle maestranze tutte, nel processo di revisione a 360° della organizzazione.

La RSU sarà costantemente aggiornata e coinvolta nella gestione e miglioramento dei costi.

Premio di Risultato

Le Parti, per continuare il percorso di recupero della competitività dello Stabilimento, confermano l'istituzione di un Premio di Risultato (PdR) per il personale a valenza annuale subordinato all'incremento della Produttività, alla riduzione degli scarti (Waste), alla riduzione delle rilavorazioni (Fire Rate e First Pass Yield), alla riduzione dei costi e al miglioramento della qualità del prodotto e del servizio. I parametri descritti saranno quantificati attraverso gli indicatori chiave di seguito riportati.

Il Premio è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Nel prossimo biennio, in linea con il progetto Geberit Corporate in fase di sviluppo, sarà introdotto - tra le KPI del Premio di Risultato - un sistema di Valutazione delle Performance Individuali, che ponga l'attenzione su qualità, affidabilità, disponibilità, adesione ai valori della Bussola Geberit – qui riportate a titolo esemplificativo ma non esaustivo.

Ciascuno degli indicatori contribuisce con proprio peso alla determinazione del PdR complessivo e viene preso a riferimento al fine di valutare gli incrementi di risultato necessari ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva. Ognuno degli indicatori identificati nel presente accordo concorre alla determinazione del PdR in oggetto in maniera indipendente dagli altri e proporzionale al peso assegnato a condizione che superi la soglia minima indicata. Il beneficio fiscale risulterà dunque applicabile al premio liquidato qualora si registri un incremento, rispetto all'anno 2018, in relazione agli indicatori che ne hanno determinato la maturazione.

Bruceloni
Balaschuk



A) PRODUZIONE

OBIETTIVI KPI / VALORI PDR/ MODALITA' DI CALCOLO

	Min	Centrale	Max	
PREMIO LORDO ANNUALE	800€	900€	1000€	
Production Productivity	71	73,5	76,0	Peso: 65%
Waste	26,0%	25,0%	23,5%	Peso: 15%
Fire Rate	1,97	1,95	1,92	Peso: 10%
First Pass Yield	42,5%	43,75 %	45,0%	Peso: 10%

Di seguito il **metodo di calcolo** dei 4 indicatori secondo il metodo ufficiale del Gruppo Geberit.

Production Productivity/ Produttività di Produzione =
Total Pieces Equivalent / ore lavorate di produzione (PE/h)

Note: il totale dei pezzi equivalenti è calcolato come somma ponderata del numero dei pezzi ceramici versati a magazzino moltiplicati per il tempo unitario necessario a produrre ognuno di essi espresso in minuti industriali. I tempi unitari sono calcolati con routine fissate e non variabili a meno di significativi e oggettivi cambiamenti, secondo le regole di gruppo. Le routine, sono assegnate per tutti i prodotti, si riferiscono a cicli ottimali e cioè senza scarti o rilavorazioni che non siano strutturali.

First Pass Yield/ Buono dopo prima cottura =
Pezzi buoni di prima scelta / pezzi colati (%)

Note: Per *pezzi buoni* si intendono i pezzi pronti per la pallettizzazione e il versamento a magazzino senza necessità di ulteriori lavorazioni escluso la sola *rettifica tecnica* (lavorazione di taglio di una componente ceramica necessaria per il processo di produzione ma non accettabile per l'utilizzo del prodotto finale, e quindi da rimuovere sempre)

Fire Rate/Tasso Ricottura =
Totale Pezzi Cotti (prima cottura+ricottura) / Totale Pezzi Versati a magazzino

Waste/Scarto =
Totale Pezzi scartati (crudo+cotto) / pezzi colati (%)

Note: Pezzi scartati nelle diverse fasi del processo produttivo (sia crudi sia cotti, dal colaggio al versamento a magazzino).

Bustichin

Bouloukilot

B) MAGAZZINO PRODOTTO FINITO

Per i lavoratori appartenenti a quest'ultimo vengono individuati i parametri di seguito specificati:

Warehouse Performance/Prestazione Magazzino: peso 50%

Obiettivi: Minimo:7,3 visit/hr; Centrale:7,4 visit/hr; Max:7,5 visit/hr

Complaint Rate Logistics/Tasso reclami: peso 50%

Obiettivi: Minimo <950 ppm; centrale <850 ppm; Max:<800 ppm

La Warehouse Performance del magazzino è data dal rapporto tra le cosiddette "visit" ed il numero di ore impiegate dal personale diretto. L'indice delle "visit" è dato dalla somma delle movimentazioni in entrata (pallet entrati in magazzino da produzione e da fornitori) ed in uscita (pallet interi spediti e movimentazione dei singoli pezzi).

Per "visit" si intende il termine utilizzato per indicare la somma dei movimenti in entrata ed in uscita che il magazzino opera.

In entrata è dato dal numero di pallet arrivati in magazzino da produzioni interne ed esterne, in uscita dalla somma dei pallet completi e pezzi "sfusi" lavorati e spediti (picking)

L'indicatore delle Warehouse Performance viene aggiornato e monitorato quotidianamente ed è registrato sul cockpit della logistica.

Il Complaint Rate Logistics registra i reclami ricevuti, registrati e confermati dalla logistica per errori imputabili alla stessa. E' registrato su un apposito strumento di gruppo (Speed F1). Il rapporto mette in relazione i casi registrati con il numero di righe d'ordine terze parti per milione (ppm)

C) SVILUPPO PRODOTTO

1) Time to market: da inizio sviluppo allo stock di lancio: peso 65%

2) Waste / FR / FPY: peso 15%/10%/10%

TIME TO MARKET (Min. 55% - Centrale 60% - max 65%)

Completamento stock di lancio nei tempi previsti (Time to Market) per i seguenti articoli (45% del 65%=29,25%)

- I19 wb 120 (30% del 45%->8,78%)
- I19 wb 90 (30% del 45%->8,78%)
- Renova whwc rimfree (20% del 45%->5,85%)
- Variform basin s/i 55 (15 % del 45%->4,39%)
- Icon Tuma wc rimfree (5% del 45%->1,46%)

Realizzazione matrici (resin cases to build) (55% del 65%=35,75%). Nota: questi saranno obiettivo anche per il 2020 come "Completamento stock di lancio nei tempi previsti"(Time to Market)

- Smyle upgrade wc RF btw (15% del 55%->5,36%)
- Smyle upgrade bidet btw (10% del 55% ->3,57%)
- Basic Plat cm 0125 bidet rect btw (10% del 55%->3,57%)
- Basic Plat cm 0126 wc duo btw rect rimfree (15% del 55% ->5,36%)
- Basic Plat cm0129 wc duo rimfree H46 (15% del 55%->5,36%)
- Basic Plat cm0131 wc duo rimfree round (15% del 55%->5,36%)

*Prof. Felice
Boulasilot*

- Icon light cm0146 wb 75 (10% del 55%->3,57%)
- Icon light cm 0145 wb 60 (10% del 55%->3,57%)

Per il raggiungimento di tutti gli obiettivi che concorrono all'erogazione del premio, l'Azienda continua a creare all'occorrenza, all'interno dell'organizzazione, dei team di lavoro specifici dedicati al miglioramento dei processi, dell'organizzazione e della tecnologia al fine di rispondere con più celerità e efficacia alla risoluzione dei problemi.

Criteria Di Erogazione del Premio di Risultato (PdR) ed Aventi Diritto

La base di partenza del PdR sarà omogenea per i tre dipartimenti – Produzione, Logistica e Sviluppo Prodotto – e calcolata come media pesata dei risultati ante-ratei:

$\text{PdR} = (\text{PdR}_{\text{Produzione}} \cdot \text{FTE}_{\text{Produzione}} + \text{PdR}_{\text{Logistica}} \cdot \text{FTE}_{\text{Logistica}} + \text{PdR}_{\text{Sviluppo}} \cdot \text{FTE}_{\text{Sviluppo}}) / (\text{FTE}_{\text{Produzione}} + \text{FTE}_{\text{Logistica}} + \text{FTE}_{\text{Sviluppo}})$
--

Il PdR verrà calcolato sulla base dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento (1° gennaio – 31 dicembre) e verrà erogato, in unica soluzione, con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza (marzo 2020).

Il PdR verrà erogato a tutto il personale (contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, contratto di apprendistato e somministrazione) ad esclusione dei Dirigenti e del Management Level 5 e 6, in forza alla data di erogazione del premio.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del PdR verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.

Per il personale assunto successivamente al 1° gennaio dell'anno di riferimento il valore del PdR sarà riproporzionato in base agli effettivi mesi di lavoro nell'anno 2019 (definiti come Ratei).

Criteria di calcolo del Premio di Risultato Individuale

L'ammontare complessivo del premio pro-capite, legato al raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, verrà erogato a tutti i dipendenti aventi diritto ed ancora in forza alla data di erogazione del premio, in funzione del contributo attivo al miglioramento dei KPI del presente accordo.

Di seguito sono indicati i tre criteri di calcolo per l'erogazione per del PdR Individuale secondo regole di proporzionalità e progressività dell'Indice di Frequenza degli eventi di malattia e delle Ore di Assenza per malattia.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

La base di partenza per il calcolo del PdR Individuale è costituita dalle Ore Utili Teoriche Anno Nette, calcolate secondo la tabella storica di seguito riportata:

Ore Utili Teoriche Anno (173*12)	2076
<u>Voci di ASSENZA considerate</u>	Y
Malattia	
Infortunio	
Maternità	
Aspettativa	
Ritardo	
Sciopero	
Permesso non retribuito	
Assenza Avvisata non retribuita	
Assenza Ingiustificata non retribuita	
Sospensione Disciplinare	
Assemblea non retribuita	
Servizio Militare	
Permesso Sindacale non retribuito	
Cassa Integrazione Guadagni	
Ore Utili Teoriche Anno nette x Premio	$X = (2076 * Ratei - Y)$

Nota: 2076 = 173*12 dove 173 è coefficiente orario mensile CCNL

CRITERIO 1. Criterio Progressivo per il calcolo del **Coefficiente di Riproporzionamento** in funzione dell'**Incidenza Frequenza Eventi di Malattia (CR.IF)**

CR. IF	0	1	2	3	4	5	>=6
Premio erogato al	100%	95%	85%	70%	50%	25%	0%

CRITERIO 2. Criterio Proporzionale per il calcolo **Coefficiente di Riproporzionamento Proporzionale** in funzione dell'**Incidenza Ore Assenza Malattia (CR.PROP)**

CR.PROP(%) = 1 - (Ore Malattia / (2076 - (FERIE_s + ROL_s)) * 100)

Nota: Si considerano per FERIE_s e ROL_s quelle spettanti anno da riferimento CCNL

CRITERIO 3. Criterio Progressivo per il calcolo **Coefficiente di Riproporzionamento Progressivo** in funzione dell'**Incidenza delle Ore Assenza Malattia (CR.PROG)**

Assegnando ad ogni singola **ora di assenza per malattia (h)** un peso pari a **0,083** si definisce che:

	h < 1205	h >= 1205
CR.PROG (%)	1 - (0,083 * h)	0

M. Profeta
Boulasuboli

criterio di redistribuzione del Premio

La Quota Totale di Premio da Redistribuire (QPR) sarà divisa tra coloro che hanno totalizzato un numero di ore di assenza per malattia (**h**) ≤ 60

La Quota Individuale di Premio redistribuito (QPI) sarà distribuito in funzione del Peso Individuale (PI) e dell'ore di assenza per malattia secondo la seguente formula:

PESO INDIVIDUALE (PI)	$0,083 \cdot 60h - ((0,083 \cdot 60) - 1) / 60 \cdot N \text{ Ore Malattia}$
QUOTA INDIVIDUALE PREMIO REDISTRIBUITO (QPI)	$QPT / \sum PI \cdot PI$ <i>Nota:</i> <i>Quota Totale Premio da Redistribuire / \sum Pesi Individuali * Peso Individuale</i>

Le Parti si danno atto che, al fine di raggiungere gli incrementi di produttività ed efficienza previsti dal presente accordo e per centrare gli obiettivi che danno luogo alla corresponsione del Premio, è necessario il coinvolgimento responsabile di tutti i lavoratori nelle varie fasi del ciclo produttivo.

A tal fine le Parti si impegnano a mettere in campo tutte le azioni che consentano una organizzazione del lavoro flessibile ed efficiente, anche attraverso strumenti innovativi di gestione delle risorse umane.

Conversione in Servizi Welfare

Nel rispetto della Legge, per quanto concerne i limiti e le modalità, le Parti concordano che i singoli lavoratori potranno scegliere di convertire la propria parte spettante di premio come eventualmente risultante dagli indicatori sopra descritti in welfare aziendale. Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione entro il 31 gennaio dell'anno 2020 con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Aziendale nella quale dovrà altresì precisare quale delle seguenti quote percentuali di Premio intende convertire nei servizi di welfare: 0%-25% - 50% - 75% - 100%.

Al fine di incentivare la conversione del Premio di Risultato in Welfare l'Azienda - a fronte di tale scelta - erogherà un maggior contributo al lavoratore, proporzionato alla percentuale di Premio convertita, nelle seguenti misure:

- a) Conversione 0%: Maggiorazione premio lordo: 0
- b) Conversione 25%: Maggiorazione premio lordo: 11%
- c) Conversione 50%: Maggiorazione premio lordo: 23%
- d) Conversione 75%: Maggiorazione premio lordo: 35%
- e) Conversione 100%: Maggiorazione premio lordo: 47%

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

Le parti definiscono l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.







Il premio di risultato così come è stato determinato, tenuto conto dei criteri stabiliti per la sua erogazione, rientra nel trattamento agevolativo in materia fiscale e previdenziale previsto dalle norme di legge in materia.

Il presente accordo verrà depositato in via telematica, a cura dell'azienda, presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Tutti gli importi indicati nel presente accordo sono da considerare al lordo delle ritenute previdenziali, fiscali e di legge.

Verifiche

Al fine di verificare la funzionalità del meccanismo di Premio di Risultato definito con il presente Accordo, rispetto agli obiettivi dichiarati e condivisi di riconoscere erogazioni salariali premiali a fronte di un effettivo miglioramento della competitività aziendale complessiva, le parti effettueranno incontri mensili a livello di stabilimento, per monitorare costantemente l'andamento dei parametri.

Decorrenza e Durata

Il premio di risultato avrà vigenza annuale a partire dal 1 gennaio 2019 e scadenza al 31 dicembre 2019. L'erogazione avverrà con le competenze del mese di marzo 2020.

Le parti convengono che con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo è stata assolta la contrattazione di secondo livello nei termini e nelle modalità previste dal Ccnl e dagli Accordi Interconfederali vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Hospitalier
Boulanger

Blanc
Jeun
St
P
Blanc
C