

Milano, 28 marzo 2011

## VERBALE DI ACCORDO

Tra la Henkel Italia SpA, rappresentata dai Sigg:

Francesca Stefanini  
Alberto Moschetti  
Paola Sartirana

e

le RSU delle singole unità di:

### Henkel Italia Spa

Milano, Milano Sales Force – K\_Retail, Milano Sales Force – W, Caleppio, Casarile, Ferentino,  
Lomazzo, Zingonia, Mezzago

Rappresentate dai Sigg:

Mariella Ruggeri	Stefania Fraschini	Arianna Doniselli	Lucia Valenziano
Felicia Fiore	Antonella Pippa	Massimo Ciullo	
Davide Perrone	Nicola De Ruvo	Dario Lecci	
Giancarlo Brai	Matteo Bardini	Riccardo Ferri	
Andrea Bizzarro	Galli Roberto	Andrea Marchesi	
Cosimo Minio	Diego Termine	Marco Riggi	Alessandro De Santis
Anacleto Ottaviani	Luigi Lucchetti		
Cesare Nalli	Mario Poli	Roberto Bambace	Mirco Dalla Riva
Maria Fusco	Ernestino Arrighi	Abdelhakim Bettach	Antonio Pulimeno
Lorenzo Zengarini	Giorgio Lanza		
Rosanna Brioschi	Paolo Fiorentino		



## 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Viene congiuntamente confermato utile il sistema delle relazioni industriali definite dal vigente CCNL di categoria parte II e ne vengono condivise le finalità.

In relazione allo spirito istitutivo del premio di partecipazione, si ritiene che le relazioni industriali siano un elemento determinante sia per migliorare il livello di partecipazione dei lavoratori all'andamento aziendale sia per la comprensione dei processi di cambiamento aziendali.

A tal fine le parti riconoscono utile strutturare due livelli di confronto:

### Incontri a livello di Coordinamento

Annualmente l'azienda, in occasione della presentazione degli obiettivi annuali utili ai fini del premio di partecipazione, nell'ambito delle informazioni già previste dalla parte II del CCNL, fornirà le indicazioni riguardanti l'andamento del Gruppo e delle divisioni di business in relazione alle prospettive di mercato e strategie d'investimento.

In relazione ad eventi rilevanti con possibili impatti su più siti, anche su istanza del CAE, o su richiesta delle parti, l'Azienda fornirà tempestivamente tutte le informazioni necessarie oltre l'appuntamento annuale.

### Incontri a livello di sito

A livello di singolo sito, si terranno incontri periodici fra Azienda e RSU anche con la presenza delle O.O.S.S. Territoriali, riguardo i temi di specifico interesse locale correlati anche ad investimenti, andamenti produttivi e organizzativi, aspetti occupazionali, appalti, orari di lavoro ed inquadramenti contrattuali.

## 2. SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti riconoscono che la tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente sono elementi essenziali che devono essere oggetto di un continuo miglioramento nell'ambito di una strategia complessiva di sviluppo sostenibile. In tale contesto, la figura degli RLSSA viene riconosciuta come essenziale.

Il coinvolgimento degli RLSSA e RSU, è un elemento qualificante ai fini della corretta ed efficace informazione e comunicazione delle strategie e delle iniziative intraprese dall'azienda volte ad un miglioramento continuo del livello di sicurezza.

Il confronto e l'interlocazione fra Azienda, RLSSA e RSU sarà ispirato a criteri di partecipazione e condivisione degli obiettivi e cooperazione per il loro raggiungimento

La formazione dei lavoratori e degli RLSSA è ritenuta dalle parti, qualificante per conseguire gli obiettivi sopra richiamati. In tale ambito, gli incontri fra Azienda, RLSSA e medico competente nei singoli siti, già previsti dalle norme legislative e ribaditi dal CCNL, oltre ad essere occasione di verifica delle iniziative in tema di salute-sicurezza-ambiente, sono un

momento di confronto riguardo le proposte formative per i lavoratori sulle tematiche di ambiente e sicurezza tese al raggiungimento degli obiettivi comuni sopra richiamati.

Con periodicità annuale, viene istituita una sessione di confronto a livello di Gruppo sulle tematiche salute, sicurezza e ambiente alla presenza degli RLSSA delle diverse realtà aziendali. In detta sede l'Azienda illustrerà gli obiettivi e le iniziative in atto nel Gruppo.

In relazione alle intese raggiunte a livello nazionale, le parti concorderanno l'adesione alla giornata nazionale salute sicurezza ambiente (SSA) giornata istituita dal CCNL del 18.12.2009 i cui contenuti sono individuati nell'ambito dell'osservatorio nazionale. La partecipazione alle iniziative programmate a livello nazionale e territoriale o aziendale dovranno realizzarsi senza pregiudizio della normale attività.

### 3. FORMAZIONE

---

La formazione è ritenuta dalle parti elemento strategico per la valorizzazione delle risorse umane. Il veloce cambiamento determinato dall'evoluzione tecnologica e dagli evoluti sistemi di gestione impone una capacità progettuale finalizzata sia all'adeguamento professionale che alla competitività gestionale. L'azienda e le singole RSU in sede locale, nell'ambito delle norme già definite al primo livello di contrattazione e nell'ambito delle opportunità rappresentate da Fondimpresa, potranno, eventualmente valutare e concordare ambiti formativi orientati al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Gli eventuali ambiti formativi individuati dovranno essere conformi a quanto indicato nella Parte X – paragrafo 2. "Formazione continua".

### 4. OSSERVATORIO AZIENDALE

---

In riferimento al capitolo 1 "Relazioni industriali" parte II.a punto 3 del vigente CCNL, le Parti concordano di istituire per la durata del presente accordo, un osservatorio a livello aziendale.

Detto organismo, di natura non negoziale, avrà il compito di approfondire e monitorare le seguenti tematiche:

- 1) andamento dell'occupazione
- 2) monitoraggio di iniziative tese a favorire una cultura di prevenzione in tema di salute, ambiente e sicurezza, favorendo la partecipazione dei lavoratori anche attraverso la definizione di iniziative congiunte
- 3) Sviluppo dei temi inerenti la responsabilità sociale

L'osservatorio si riunirà con periodicità annuale; nel caso di eventi di particolare rilevanza l'Osservatorio potrà essere convocato su istanza di una delle due parti.

L'osservatorio sarà composto da una rappresentanza per la parte aziendale e da un componente in rappresentanza di ciascuna RSU firmataria del presente accordo; i rappresentati di ciascuna RSU saranno assistiti dalle Organizzazioni Sindacali Regionali firmatarie del presente Accordo.

Per la partecipazione agli incontri dell'osservatorio dei componenti della RSU e dei dipendenti eventualmente chiamati ad affiancarli, si ricorrerà ai permessi retribuiti di cui all'art. 58 del CCNL.

Alla scadenza del presente accordo, le Parti, le parti valuteranno a consuntivo i risultati delle attività svolte dall'osservatorio e concorderanno l'eventuale prosecuzione dello stesso.

## 5. RESPONSABILITA' SOCIALE

Il CCNL Chimico sottoscritto in data 18 12 2009 identifica la Responsabilità Sociale con "l'impegno di tutti i soggetti coinvolti nell'impresa, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri".

Sulla base di quanto definito del CCNL, al fine di valorizzare la normativa riconducibile ad un impegno sociale dell'impresa, che da sempre è attiva su queste tematiche, le Parti individuano possibili ambiti di sviluppo della responsabilità sociale.

In particolare si individuano i seguenti temi:

- **Conciliazione esigenze lavorative con quelle personali**

Nell'ambito degli strumenti utili all'equilibrio tra esigenze lavorative e personali, le Parti identificano utili i seguenti strumenti:

- ✓ attenzione alle richieste Part-Time avanzate dai lavoratori compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive;
- ✓ riconoscimento di una giornata di permesso retribuito al padre lavoratore in occasione della nascita dei figli.

- **Supporto allo studio**

Le parti identificano e riconfermano il rimborso delle tasse scolastiche e del prezzo di listino dei libri di testo nella misura del 50%, come definito dagli accordi aziendali applicativi, quale elemento concreto di supporto allo studio.

- **Occupazione - occupabilità**

Le Parti ribadiscono l'impegno sui temi dell'occupazione attraverso l'analisi della pluralità di strumenti normativi tenendo in evidenza le esigenze dell'impresa e delle persone e l'impegno a sviluppare competenze professionali utili a migliorare l'occupabilità.

- **Welfare contrattuale**

Tenuto conto dell'importanza del Welfare contrattuale, riconosciuto dalle Parti, nell'incontro annuale di presentazione dei risultati a consuntivo del Premio di Partecipazione, le Parti valuteranno la possibilità di destinare quote del Premio spettante a Fonchim secondo le modalità che verranno concordate.

Temi inerenti la responsabilità d'impresa potranno essere approfonditi in ambito Osservatorio Aziendale.

## 6. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Nel confermare, per il triennio 2011-2012-2013, il Premio di Partecipazione i cui contenuti, disciplinati successivamente, sono conformi all'art 26 del CCNL vigente in quanto le erogazioni salariali sono correlate al raggiungimento di obiettivi annuali di andamento economico e produttivo, le Parti hanno ritenuto opportuno iniziare un percorso di accorpamento dei differenti accordi aziendale stipulati negli anni precedenti ed ora giunti a scadenza e di armonizzazione delle relative entità economiche dei premi di partecipazione stabilite dai suddetti accordi.

### 6.1 Struttura del premio

Si conviene che il suddetto istituto sia correlato alla somma combinata dei due addendi:

#### **P1: Redditività di Gruppo - Peso dell'indicatore: 50%**

Esprimibile dal raggiungimento degli obiettivi di EBITA (utile prima degli interessi, delle tasse e degli ammortamenti) annuali formalizzati dal Piano ufficiale inviato alla Casa Madre nel 4° trimestre dell'anno precedente;

L'Ebita delle seguenti divisioni concorre alla determinazione per sommatoria dell'Ebita che sarà preso come obiettivo per l'anno di riferimento:

Detergenza (W)  
Adesivi al Consumo (A\_CB)  
Adesivi Industriali (A\_IB)  
K\_Retail (K\_Retail)  
SK\_Professional (SKP)

#### **P2: Indicatori locali - Peso dell'indicatore: 50%**

Gli obiettivi P2, saranno individuati tra le Parti nelle singole unità sia sulla base delle tipologie produttive ed organizzative esistenti, sia sulla base delle esperienze precedenti.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'M...', 'B...', 'P...', 'R...', 'L...', 'C...', 'A...', 'S...']*

## 6.2 Scale di scostamento

La determinazione del premio di partecipazione spettante relativo a ciascun indicatore è determinata in relazione alla % dello scostamento del valore a consuntivo rispetto allo scostamento minimo/massimo previsto in relazione al valore di obiettivo.

### a) **Indicatore P1 - EBITA**

Lo scostamento minimo e massimo possibile rispetto al valore di EBITA di Plan è pari a -8% / +8%.

Le scale di scostamento verso l'obiettivo fissato che determinano la percentuale del premio di partecipazione relativamente al P1 - EBITA sono le seguenti:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some legible words include 'But', 'Pos', 'B2', and 'S. S.'. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible.



Scostamento del valore a consuntivo vs valore obiettivo (in percentuale)	Scostamento a consuntivo vs Scostam. Min/Max (percentuale)	% Premio di partecipazione spettante per l' Indicatore P1
--	--	---

Massimo	8%	100%	125%
		95%	124%
		90%	123%
		85%	122%
		80%	121%
		75%	120%
		70%	119%
		65%	118%
		60%	117%
		55%	116%
		50%	115%
		45%	114%
		40%	113%
		35%	112%
		30%	111%
		25%	110%
		20%	109%
		15%	108%
		10%	107%
		5%	106%
		2%	105%
Nessuno scostamento	0	0%	100%
		-2%	95%
		-5%	91%
		-10%	87%
		-15%	83%
		-20%	79%
		-25%	75%
		-30%	70%
		-35%	65%
		-40%	60%
		-45%	55%
		-50%	50%
		-55%	45%
		-60%	40%
		-65%	35%
		-70%	30%
		-75%	25%
		-80%	20%
		-85%	15%
		-90%	10%
		-95%	5%
Minimo	-8%	-100%	0%

1200  
P1  
P2  
P3  
P4  
P5  
P6  
P7  
P8  
P9  
P10  
P11  
P12  
P13  
P14  
P15  
P16  
P17  
P18  
P19  
P20  
P21  
P22  
P23  
P24  
P25  
P26  
P27  
P28  
P29  
P30  
P31  
P32  
P33  
P34  
P35  
P36  
P37  
P38  
P39  
P40  
P41  
P42  
P43  
P44  
P45  
P46  
P47  
P48  
P49  
P50  
P51  
P52  
P53  
P54  
P55  
P56  
P57  
P58  
P59  
P60  
P61  
P62  
P63  
P64  
P65  
P66  
P67  
P68  
P69  
P70  
P71  
P72  
P73  
P74  
P75  
P76  
P77  
P78  
P79  
P80  
P81  
P82  
P83  
P84  
P85  
P86  
P87  
P88  
P89  
P90  
P91  
P92  
P93  
P94  
P95  
P96  
P97  
P98  
P99  
P100

1200  
P1  
P2  
P3  
P4  
P5  
P6  
P7  
P8  
P9  
P10  
P11  
P12  
P13  
P14  
P15  
P16  
P17  
P18  
P19  
P20  
P21  
P22  
P23  
P24  
P25  
P26  
P27  
P28  
P29  
P30  
P31  
P32  
P33  
P34  
P35  
P36  
P37  
P38  
P39  
P40  
P41  
P42  
P43  
P44  
P45  
P46  
P47  
P48  
P49  
P50  
P51  
P52  
P53  
P54  
P55  
P56  
P57  
P58  
P59  
P60  
P61  
P62  
P63  
P64  
P65  
P66  
P67  
P68  
P69  
P70  
P71  
P72  
P73  
P74  
P75  
P76  
P77  
P78  
P79  
P80  
P81  
P82  
P83  
P84  
P85  
P86  
P87  
P88  
P89  
P90  
P91  
P92  
P93  
P94  
P95  
P96  
P97  
P98  
P99  
P100

*[Handwritten signatures and initials]*

Esempio di calcolo:

EBITA obiettivo: 100 Mio Euro

Scostamento massimo (+8%) = 108 Mio Euro (+8Mio)

Scostamento minimo (-8%) = 92 Mio Euro (-8Mio)

Se l' EBITA a consuntivo fosse pari a:

100 Mio Euro > lo scostamento % è uguale a 0%

l'indicatore P1 è pari al 100%

108 Mio Euro > lo scostamento % è uguale a +100% (+8Mio/8Mio\*100)

l'indicatore P1 è pari al 125%

92 Mio Euro > lo scostamento % è uguale a -100% (-8Mio/8Mio\*100)

l'indicatore P1 è pari al 0%

102 Mio Euro > lo scostamento % è uguale a +25% (+2Mio/8Mio\*100)

l'indicatore P1 è pari al 110%

98 Mio Euro > lo scostamento % è uguale a -25% (-2Mio/8Mio\*100)

l'indicatore P1 è pari al 75%

#### b) Indicatore P2

Gli scostamenti minimo e massimo rispetto al valore di Plan dei singoli obiettivi saranno comunicati dall'azienda alle singole RSU interessate in appositi incontri locali.

Esempio di calcolo del Premio di Partecipazione su Divisione A\_IB Cat. D:

Indicatore P1 = 105% \* Peso 50% = 52,5%

Indicatore P2\_a = 100% \* Peso 25% = 25,0%

Indicatore P2\_b = 110% \* Peso 25% = 27,5%

Totale % Premio = 105,0%

Premio cat. "D" anno 2011 = 1.315,00 \* 105% = 1.380,75 premio Spettante

### 6.3 Incontri congiunti

La comunicazione, il monitoraggio e la verifica a consuntivo degli obiettivi saranno oggetto di specifici incontri fra le Parti che si articoleranno con le seguenti modalità:

a) **Incontro di presentazione degli obiettivi di EBITA di Plan**

Entro il mese di Marzo di ogni anno, l'azienda comunicherà in un apposito incontro, a livello di coordinamento, gli obiettivi aziendali per gli indicatori P1 e P2.

b) **Incontro di verifica in corso d'anno - andamento indicatore EBITA**

Le parti si incontreranno per una verifica congiunta al fine di analizzare i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi fissati. Tale monitoraggio sarà teso a migliorare l'effettivo grado di coinvolgimento e di partecipazione di tutti i lavoratori; Verranno attivati tutti gli strumenti utili a favorire la conoscenza dello stato di avanzamento degli obiettivi utilizzando tutti i mezzi di comunicazione disponibili in azienda.

Analogo incontro verrà effettuato a livello locale con le singole RSU per monitorare l'andamento degli indicatori locali correlati alla produttività.

c) **Incontro di presentazione dei risultati a consuntivo indicatori P1 (EBITA) e P2 (Indicatori Locali)**

Entro il mese di aprile di ogni anno l'azienda comunicherà alle RSU i risultati a consuntivo degli indicatori P1 e P2 dell'anno precedente; il premio conseguentemente spettante verrà erogato in unica soluzione da corrispondersi con la retribuzione del mese di Maggio.

Le parti concordano che qualora dovessero subentrare fatti nuovi tali da modificare i riferimenti acquisiti, si valuterà la possibilità di introdurre correttivi.

Il raffronto fra obiettivi di previsione di EBITA ed il risultato effettivo di EBITA deve essere ovviamente a dati omogenei; ne consegue che incorporazioni di rami aziendali o cessioni verranno adeguati secondi i criteri e le regole di modifica dei piani emanati da Duesseldorf.

## 6.4 Criteri di erogazione del Premio

Le erogazioni del Premio di Partecipazione verranno effettuate secondo i seguenti criteri:

1. in relazione alla particolare natura del premio di partecipazione le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per tutti gli altri istituti contrattuali e non sono utili al fine del computo del Trattamento di Fine rapporto (TFR);
2. Per il calcolo del premio saranno presi a riferimento la categoria, la Direzione e/o unità di appartenenza di ciascun lavoratore alla data del 31 dicembre dell'anno precedente
3. per il personale part-time i valori attribuiti saranno proporzionali alle ore effettuate. Nei casi di assunzioni e trasformazioni a part-time si computerà come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
4. per le nuove assunzioni nel corso dell'anno di riferimento il premio verrà corrisposto pro-rata computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
5. per tutti i casi di assenza la maturazione del premio sarà rapportata alla percentuale di retribuzione comunque spettante, sia a carico dell'azienda o a carico di Enti, comprensive di eventuali integrazioni. Esempio: per una dipendente in maternità facoltativa, l'INPS eroga il 30% d'indennità, il premio di partecipazione verrà rapportato al 30% del premio spettante per i mesi di assenza facoltativa, in caso di maternità obbligatoria per la quale l'INPS eroga l'indennità all'80% e l'azienda integra sino al 100% della normale retribuzione globale di fatto, il premio verrà rapportato al 100% del premio spettante per i mesi di assenza obbligatoria
6. Per eventuali periodi di CIG/CIGS sino ad un mese su base annua non verrà effettuata alcuna riduzione del premio, per i periodi di CIG/CIGS complessivamente superiori al mese la riduzione a zero avverrà per i dodicesimi proporzionali al periodo di CIG/CIGS complessivo
7. al personale cessato verranno applicati i criteri di cui all'allegato N° 1.

## 6.5 Importi del premio di partecipazione

I valori economici base per gli anni 2011-2012-2013 definiti al raggiungimento del risultato convenzionale 100% (che scaturisce dalla somma P1+P2) sono riportati nella tabella sottostante:

### Importi lordi annui in Euro

(Tab. 6.5 / a)

Valido per il personale appartenente alle unità organizzative di Lomazzo, Ferentino, Caleppio, Casarile, Zingonia, Milano ad esclusione di Milano Sales Force\_K\_Retail, Milano divisione SKP, Milano personale ex sede di Brugherio

Categoria	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
A	1.566,00	1.644,00	1.727,00
B	1.566,00	1.644,00	1.727,00
C	1.440,00	1.511,00	1.588,00
D	1.315,00	1.380,00	1.450,00
E	1.190,00	1.249,00	1.312,00
F	1.064,00	1.116,00	1.173,00

(Tab. 6.5 / b)

Valido per il personale appartenente all'unità organizzativa "Milano Sales Force K\_Retail"

Categoria	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
A	1.535,00	1.625,00	1.727,00
B	1.420,00	1.560,00	1.727,00
C	1.344,00	1.474,00	1.588,00
D	=	=	=
E	=	=	=
F	=	=	=

(Tab. 6.5 / c)

Valido per il personale appartenente all'unità organizzativa "Milano SKP"

Categoria	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
A	1.119,00	1.161,00	1.321,00
B	1.119,00	1.161,00	1.321,00
C	1.030,00	1.068,00	1.216,00
D	940,00	975,00	1.110,00
E	850,00	882,00	1.004,00
F	761,00	789,00	899,00

(Tab. 6.5 / d)

Valido per il personale appartenente all'unità organizzativa "Milano personale ex sede di Brugherio"

Categoria	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
A	1.116,00	1.277,00	1.439,00
B	1.005,00	1.150,00	1.295,00
C	949,00	1.086,00	1.223,00
D	865,00	990,00	1.115,00
E	837,00	958,00	1079,00
F	725,00	830,00	935,00

(Tab. 6.5 / e)

Valido per il personale appartenente alla sede di "Mezzago"

Categoria	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
A	1350,00	1535,00	1727,00
B	1350,00	1535,00	1727,00
C	1310,00	1440,00	1588,00
D	1270,00	1360,00	1450,00
E	1245,00	1290,00	1312,00
F	1064,00	1116,00	1173,00

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like "Bert", "M. A.", "M. B.", "M. C.", "M. D.", "M. E.", "M. F.", "M. G.", "M. H.", "M. I.", "M. J.", "M. K.", "M. L.", "M. M.", "M. N.", "M. O.", "M. P.", "M. Q.", "M. R.", "M. S.", "M. T.", "M. U.", "M. V.", "M. W.", "M. X.", "M. Y.", "M. Z."]*

## 6.6 Premio di partecipazione per i lavoratori in somministrazione

Al personale in somministrazione verrà riconosciuto il premio di partecipazione secondo i seguenti criteri:

- 12.mi maturati nell'anno di riferimento inferiori/pari a 6  
non spetterà il premio
- 12.mi maturati nell'anno di riferimento superiori a 6  
verrà riconosciuto il 100% del premio spettante nel valore indicato in tabella per l'anno pro-quota (esempio lavoratore in somministrazione che ha prestato l'attività per 9 mesi percepirà il 100% di 9/12.mi del premio spettante per l'anno di riferimento).

Ai fini del raggiungimento dei 6/12.mi si considera la sommatoria dei periodi, anche discontinui, dei contratti di somministrazione (principio della totalizzazione dei periodi nell'arco dell'anno).

I primi sei ratei verranno corrisposti solo dopo che il lavoratore in somministrazione ha trascorso 6 mesi presso l'Azienda; gli eventuali ulteriori importi spettanti (7° rateo) verranno erogati unitamente alle competenze periodiche spettanti al lavoratore somministrato secondo la prassi in atto presso il somministratore.

## 6.7 Personale avente qualifica di Quadro

Ai quadri (Cat. A1, A2, A3) pur nel principio di universalità, il Premio di partecipazione è parte integrante dell' STI (già Target Dialogue) – sistema incentivante adottato dal Gruppo.

In pratica l' STI (già Target Dialogue) è comprensivo del premio di partecipazione sino a concorrenza. Qualora l' STI (già Target Dialogue) dovesse risultare inferiore al premio di partecipazione spettante quest'ultimo (premio di partecipazione) viene riconosciuto.

Le modalità sopra indicate, saranno adottate ai quadri anche nell'ipotesi di istituzione di una parte variabile costituita dai premi/incentivi di vendita (a condizione che l'ammontare dei premi di vendita liquidati sia superiore all'importo del premio di partecipazione).

Le singole decorrenze della normativa riguardante l'assorbimento del premio di partecipazione dall' STI (già Target Dialogue) e dai Premi di vendita per il personale avente qualifica di Quadro sono specificate nell'allegato N° 2

## 6.8 Personale non avente qualifica di "Quadro" percettore di premi di vendita o di premi correlati a risultati di vendita/merchandising

Il premio di partecipazione continuerà ad essere erogato in aggiunta al sistema incentivante (di seguito convenzionalmente denominato Premio di Vendita) legato a Target di Vendita o di attività di Merchandising adottato dal Gruppo, a tutto il personale non avente la qualifica di Quadro in forza alla data della firma del presente accordo.

Al personale non avente la qualifica di "quadro", che a far data dalla firma del presente accordo, sarà inserito nelle strutture di vendita (nuovi assunti e/o personale assegnato successivamente all'assunzione a strutture di vendita), per il quale viene istituito uno schema di incentivazione variabile correlato a target vendita/merchandising, pur nel principio di universalità, verrà indicato nella lettera di assegnazione/assunzione che il Premio di partecipazione è parte integrante dei Premi/Incentivi di Vendita.

In pratica l'introduzione dello "schema di incentivazione premi di vendita" sarà comprensiva del Premio di Partecipazione sino a concorrenza.

Qualora lo "schema di incentivazione premi di vendita" dovesse risultare inferiore al Premio di Partecipazione spettante, quest'ultimo (Premio di Partecipazione) verrà riconosciuto.

Ai premi di vendita sono assimilati tutti i premi "incentivi" correlati a target di vendita/merchandising indipendentemente dalla denominazione che l'Azienda attribuisce o attribuirà allo schema.

Le parti alla scadenza del presente accordo, si incontreranno per l'esame dell'applicazione nella normativa di cui al punto 6.8

## 6.9 Efficacia precedenti accordi di II° livello in tema di premio di partecipazione

Le parti si danno atto che con la firma del presente accordo non troveranno più applicazione tutte le condizioni normative ed economiche definite da precedenti accordi di 2° livello stipulati dalle RSU firmatarie del presente accordo in tema di Premio di Partecipazione e di sua disciplina.



## 7. DIRITTI SINDACALI CAE

---

Al fine di favorire una corretta informazione sulle scelte strategiche del Gruppo, i rappresentanti del CAE per un efficace svolgimento delle loro funzioni potranno disporre di:

- una riunione annuale o in relazione ad eventi straordinari -oggettivamente riconosciuti- di specifiche riunioni da tenersi presso la sede di Milano (massimo 3 rappresentanti per ciascuna RSU), utilizzando i permessi sindacali di spettanza della RSU.  
In tale ottica l'azienda riconoscerà ai suddetti componenti le spese di viaggio da loro sostenute.

La definizione del nuovo accordo inerente il CAE Henkel è parte integrante della presente intesa

L'accordo ha validità sino al 31.12.2013.

Per l'Azienda

F. Stefanini

A. Moschetti

P. Sartirana

per:

Filctem

Femca

Uilcem

O.O.S.S. Regionali

(C. Bettoni)

(A. Isella)

(D. Ianniello)

Per le OOSS Territoriali

Maurizio Scandurra

Livia Raffaglio

Massimilano Spadari

Luigi Bartesaghi

Francesco Di Salvo

Luciano Bartolommei

Enzo Aquaroli


Walter Palyarini  


Davide Martorelli

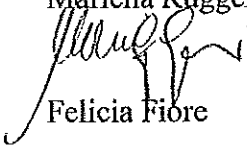
**Per le RSU**

Mariella Ruggeri

Stefania Fraschini

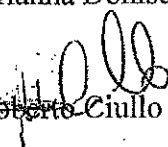
Arianna Doniselli 

Lucia Valenziano

  
Felicia Fiore



Antonella Pippa

  
Roberto Ciullo

Davide Perrone

Nicola De Ruvo

Giancarlo Brai


Matteo Bardini

Dario Lecci

Andrea Bizzarro

  
Gally Roberto

Riccardo Ferri

  
Cosimo Minio

  
Diego Termine

  
Andrea Marchese

Anacleto Ottaviani

Luigi Lucchetti

Marco Riggi

Alessandro De Santis

Cesare Nalli

Mario Poli

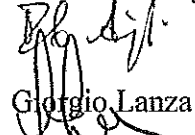
Maria Fusco

Ernestino Arrighi

Roberto Bambace

Mirco Dalla Riva

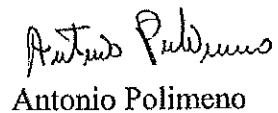
  
Lorenzo Zengarini

  
Giorgio Lanza

  
Rosanna Brioschi

  
Paolo Fiorentino

  
Abdelhakim Bettach

  
Antonio Polimeno





