

Tra

l'Unione Industriali di Verona in persona del dr. Giuseppe Musolla che assiste la Società SAMMONTANA S.p.A. (sito di Colognola ai Colli) rappresentata dal Dr. Carlo Oddino Villata , Dr. Marco Lupi e dall'Ing. Annamaria Milosa

e

la FAI-CISL in persona del Sig. Paolo Veghini
la FLAI – CGIL in persona del Sig .Paolo Seghi
la UILA- UIL in persona del Sig. Andrea Meneghelli

con la partecipazione della R.S.U. dello stabilimento di Colognola ai Colli

premesso che:

- la Società, anche in adempimento di quanto previsto dalla normativa contrattuale in tema di informazioni, ha fornito puntuali elementi circa l'andamento aziendale, le prospettive future relative al "business" dell'unità produttiva di Colognola ai Colli ed alle caratteristiche del settore alimentare che, registra un preoccupante incremento dei costi di produzione (materie prime, energia,ecc) in un mercato di riferimento che incontra pesanti e persistenti difficoltà;
- Per tali motivi è stato sottolineato che in tale contesto risulta indispensabile un sistema aziendale che sia in grado di rispondere alle richieste del mercato con caratteristiche di prontezza, efficienza e costi tali da risultare competitivi rispetto ai principali competitors del settore;
- Risulta indispensabile pertanto cogliere ogni opportunità che si presenti salvaguardando il livello di qualità, di efficienza e di produttività nel rispetto dei costi;

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

1) - PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e ne assumono il medesimo vigore.

2) - RELAZIONI INDUSTRIALI

le Parti, al fine di consolidare il buon livello delle relazioni industriali riconoscono come corollario l'esigenza di modalità di raccordo nell'ambito dei reciproci rapporti configurando relazioni industriali di più ampio respiro, intese non solo e non tanto alla gestione dei singoli e sporadici problemi all'atto della loro insorgenza, ma anche e soprattutto ad un rapporto di conoscenza che – incentrata sui diritti contrattuali di informativa – renda più permeabile alla reciproca comprensione i fatti esterni e le iniziative interne che influiscano sul complesso delle attività aziendali.

A tal fine si stabilisce di istituire un incontro trimestrale, da tenersi in sede aziendale, all'interno del quale poter reciprocamente sottoporre tematiche di interesse generale e finalizzando lo stesso ad una analisi che possa prevenire l'insorgere di problematiche aziendali.

Nel corso di tali incontri potranno essere fornite/richieste informazioni riguardanti le tematiche sugli appalti e/o terziazioni nonché della sicurezza alimentare anche alla luce delle continue e costanti modifiche di legge.

A tale proposito le segnalazioni dei lavoratori su possibili miglioramenti da apportare (compatibilmente con il piano di investimenti annuo definito a livello di bgt dalla società) saranno valutati con la massima attenzione da parte delle strutture tecniche competenti.

Si ribadisce che, qualora si dovessero presentare argomenti che necessitino di una verifica urgente restano in essere le prassi attualmente vigenti.

3)-SICUREZZA, AMBIENTE E IGIENE DEL LAVORO

Nel ribadire la prassi consolidata volta alla massima attenzione sulle problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro (intesa in senso estensivo), l'Azienda si impegna a continuare sulla strada sino a qui intrapresa volta a rafforzare il concetto di formazione ed informazione ai lavoratori.

L'Azienda si impegna a fornire una tempestiva informazione in merito alle modifiche ed ai cambiamenti che dovessero interessare i propri processi produttivi, rendendosi comunque disponibile ad affrontare eventuali problematiche che gli RLS dovessero sottoporre.

4)- FORMAZIONE

Alla luce dell'introduzione delle attività di croissanterie, le parti stabiliscono la volontà reciproca di procedere all'estensione anche a questo settore dei cd "accordi sulla professionalità" attualmente in essere per la sola parte inerente le produzioni di gelato.

A tale proposito verrà ricostituita la “commissione professionalità” con il preciso scopo di proporre alle Parti (OO.SS/R.S.U. ed azienda) un documento di definizione e gestione delle professionalità da sottoscrivere, se condiviso, entro la fine del mese di dicembre 2014.

Viene confermata la prassi in essere inerente le attività di training on the job per il personale neoassunto, mentre specifici momenti di formazione che l’Azienda dovesse pianificare saranno oggetto di illustrazione dettagliata ai componenti la RSU.

Nel caso l’Azienda utilizzasse fondi pubblici/interprofessionali la RSU sarà informata con specifico incontro delle caratteristiche e delle modalità con la quale detta formazione verrà erogata.

5)- **MERCATO DEL LAVORO ED ORGANIZZAZIONE**

Le parti al fine di migliorare i percorsi di ingresso sino ad ora utilizzati, definiscono di strutturare il sistema delle cd “vasche comunicanti” che consiste nel considerare quale elemento privilegiato il passaggio da somministrato/stagionale a part-time verticale e successivamente a full-time.

Resta inteso che tale modello non sarà esclusivo delle modalità di ingresso in azienda e si baserà principalmente sulle caratteristiche tecnico/ organizzative , produttive e di fungibilità dei lavoratori, in funzione delle necessità espresse dall’azienda.

Per quanto riguarda il personale a part-time verticale, viene riconosciuto un percorso prioritario nel caso di necessità di ruoli a full-time con caratteristiche professionali analoghe a quelle in loro possesso. A tal proposito, oltre l’elemento di competenza “tecnica”, sarà considerata caratteristica equivalente quella della fungibilità professionale.

Sempre per quanto riguarda i ptv, nel caso di necessità di chiamate anticipate al lavoro, gli stessi -se in possesso delle competenze professionali richieste -saranno contattati anticipatamente rispetto a lavoratori con c.a.t/stagionali piuttosto che interinali.

6)- **INDENNITA’**

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di del presente accordo, le indennità di cambio formato cesseranno e, in considerazione dell’assenza del servizio mensa nei periodi nei quali le stesse vengono effettuate, saranno sostituite da 3 ticket mensa del valore di 5 euro per ogni prestazione ed esposti in cedolino con la voce “indennità sostitutiva mensa ”.

A fronte delle migliori e mutate condizioni lavorative, la voce “indennità disagio turnisti continuato”, verrà riconosciuta esclusivamente al personale in forza alla data di firma del presente accordo ed assunto a tempo indeterminato.

7) **LAVORATORI SOMMINISTRATI**

Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, in considerazione delle diverse caratteristiche professionali e di fungibilità richieste, non saranno applicate le regole definite relativamente al Premio per Obiettivi per il personale assunto con contratto a tempo determinato.

Con decorrenza 1.1.2014 e per il solo personale in forza alla data di stipula del presente accordo, in sostituzione del Premio per Obiettivi ai suddetti lavoratori sarà corrisposto un premio di fine rapporto (e pertanto corrisposto al termine del contratto) di importo pari a 38 € lordi al mese a condizione che non abbiano effettuato più di 2 giorni di assenza (fatta eccezione per le assenze dovute a fermate produttive stabilite dalla Società) nel mese di riferimento.

Il premio verrà inoltre corrisposto ai lavoratori che dovessero raggiungere il periodo minimo di riferimento (mese) anche come sommatoria di più contratti nello stesso anno solare.

8) **MENSA**

In considerazione del mancato adeguamento dall'anno 2002 del costo del pasto, tale servizio attualmente quantificato in 0,75 euro a carico del personale che ne usufruisce, verrà progressivamente incrementato secondo la seguente scaletta:

- 1 euro dal 1° gennaio 2015;
- 1,25 euro dal 1° gennaio 2016;
- 1,50 euro dal 1° gennaio 2017

9) **PREMIO PER OBIETTIVI**

Le Parti hanno individuato quattro obiettivi di miglioramento, specificamente rappresentati da:

- E.B.I.T.D.A.
- presenza
- produttività
- igiene

I parametri concorrono in forma autonoma ed indipendente alla determinazione del Premio per Obiettivi globale, che sarà costituito dalla somma dei premi scaturenti dai risultati di ognuno dei parametri medesimi.

I valori massimi del Premio per Obiettivi raggiungibile, quale somma delle quote relative ai parametri concordati, ammontano ai seguenti importi lordi:

- per l'anno 2014: €1.600,00;
- per l'anno 2015: €1.700,00;
- per l'anno 2016: €1.800,00;

A tal proposito si conviene tra le Parti che la voce di premio aggiuntiva (250 €lordi considerati sulle assenze nel periodo aprile – luglio) a far data dal 1° gennaio 2014 verrà ricompresa e assorbita nelle voci di PPO come precedentemente stabilito (€ 1.600,00 per l'anno 2014; € 1.700,00 per l'anno 2015, €1.800,00 per l'anno 2016) .

Il periodo di competenza decorre dall'1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e la misurazione degli indici relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del P.P.O. sarà effettuata sui dati ufficiali utilizzati per il sistema di contabilità aziendale.

La corresponsione del Premio per Obiettivi avverrà, in quanto spettante nel pieno rispetto delle clausole contrattuali con le spettanze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per le voci presenza, igiene e produttività e con le spettanze di luglio per quello relativo all'E.B.I.T.D.A.

9.1 AVENTI DIRITTO AL PREMIO

Hanno diritto al Premio per Obiettivi tutti i lavoratori assunti ed in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento con le specifiche e/o le eccezioni di seguito precisate.

Fin da ora si stabilisce che per i periodi di assenza dovuti a:

- aspettativa post-partum;
- aspettativa sindacale;
- aspettativa non retribuita;
- servizio militare;
- permessi non retribuiti superiori a 15 gg. nel mese;
- part-time (verticale e orizzontale),

il Premio per Obiettivi è proporzionalmente ridotto in funzione della minore prestazione lavorativa.

Per quanto concerne specificatamente il parametro "Presenza", per i lavoratori a tempo parziale il premio spetterà in misura proporzionale all'orario concordato sia per le quantità economiche che per il fattore orario cui i valori medesimi si ricollegano.

Per i lavoratori a tempo indeterminato eventualmente dimissionari sarà erogato un premio pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati. In questo caso tuttavia, considerata la obiettiva mancanza di elementi conoscitivi utili cui ricollegare il Premio per Obiettivi, sarà misurato esclusivamente sul premio relativo al parametro dell'assenteismo individuale (esempio: dipendente con

ultimo giorno di rapporto 30.6.2014 – misurazione €1.600,00 / 12 x 6, riproporzionato al fattore orario a cui si ricollega).

Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti in corso d'anno saranno attribuiti tanti dodicesimi del premio quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento.

Ai fini di quanto previsto ai capoversi precedenti, verrà computata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

I valori economici legati al PPO saranno riconosciuti, proporzionalmente al periodo di servizio prestato, anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e computata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 gg.

I valori in questione, per espressa volontà delle parti, saranno esclusivamente ed integralmente riferiti al parametro della presenza (contratto della durata di due mesi nell'anno 2014 = € 1.600,00 / 12 x 2)..

Il criterio di proporzionalità sopra espresso si applicherà anche al fattore orario a cui i medesimi valori si ricollegano.

9.2 CLAUSOLE FINALI

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio per Obiettivi in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art.1 della Legge 297/82, le Parti concordano che gli importi erogati a titolo di Premio per Obiettivi siano esclusi dalla base di computo del T.F.R.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 3 del D.L. 14.6.96, n. 318, convertito, con modificazione, nella Legge 29.7.96, n. 402, nonché dall'art.2, comma IV, della Legge 23.5.97, n. 135, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Assolombarda presso la D.P.L. e presso la sede degli Enti previdenziali territorialmente competenti.

10) INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Le disposizioni del presente accordo, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non cumulabili con alcun altro trattamento.

11) **DECORRENZA E DURATA**

Fatte salve le diverse decorrenze previste, il presente accordo ha validità dal 1.1.2014 al 31.12. 2016 fermo restando che, per quanto non diversamente qui disciplinato, restano in vigore le pattuizioni di cui agli accordi precedenti.

Letto, confermato e sottoscritto in Colognola ai Colli il 7 luglio 2014

UNIONE INDUSTRIALI
DI VERONA

FAI-CISL

SAMMONTANA S.p.A.

FLAI-CGIL

UILA-UIL

RSU SITO DI
COLOGNOLA AI COLLI

ALLEGATO 1

E.B.I.T.D.A.* (peso 10%)

(*) L' E.B.I.T.D.A. (earnings before interest taxes depreciation and amortization) o M.O.L. (margine operativo lordo) è il risultato della gestione caratteristica dell'azienda. Partendo dai ricavi lordi si sottraggono tutti i costi collegati alla gestione ordinaria aziendale senza invece considerare i costi non caratteristici come gli interessi, le tasse, le svalutazioni, gli ammortamenti e gli oneri straordinari.

Il valore dell'E.B.I.T.D.A. previsto per l'anno 2014 è pari ad €42.300.000,00 (quarantaduemilionitrecentomila/Euro).

Fermo restando quanto sopra, eventuali scostamenti rispetto al 100% dell'obiettivo di E.B.I.T.D.A., determineranno i valori di premio corrispondenti alla sottoindicata tabella:

E.B.I.T.D.A.	premio
100%	100%
99%	90%
98%	80%
97%	70%
96%	60%
95%	50%
94%	40%
93%	30%
92%	20%
91%	10%
90%	0

Il valore obiettivo annuale di E.B.I.T.D.A. verrà comunicato dall'Azienda alla R.S.U. entro il mese di marzo di ogni anno.

Eventuali cause che dovessero incidere in modo significativo sul valore soprariportato saranno oggetto di specifico incontro tra le Parti.

ALLEGATO 2

PARAMETRO PRESENZA (peso 20% per l'anno 2014 e 10% per gli anni successivi)

Ai fini della determinazione del premio, vengono confermati gli scaglioni percentuali di assenteismo individuali già individuati nell'accordo del 25 maggio 2011, che di seguito riportiamo:

Assenze non superiori a	anni 2014-2016
6 giorni	100%
10 giorni	80%
13 giorni	60%
14 giorni	30%
Oltre	0%

PARAMETRO: Produttività (peso 70% per l'anno 2014 e 40% negli anni successivi)

L'indice di produttività si determina come segue:

FORMULA DI CALCOLO DELL'INDICE DI PRODUTTIVITA'

$$IP = PVM:PTP$$

Legenda:

IP = indice di produttività

PVM = Produzione versata a magazzino

PTP = Produzione teorica programmata, al netto della mancata produzione dovuta a :

- Interruzione dell'energia elettrica
- Sospensione dell'erogazione del gas metano
- Interventi di manutenzione la durata dei quali vada oltre il turno di riferimento
- Cambi formato
- Pause programmate
- Scioperi ed assemblee
- Manutenzioni programmate e straordinarie
- Prove
- Collaudi di prodotti e/o impianti
- Riprogrammazioni

Detto indice viene calcolato su base mensile. Dopo 15 gg verrà affisso il rendiconto dell'indice di produttività mensile e di quello progressivo.

Il premio per obiettivi sarà commisurato all'indice annuale registrato al termine del periodo di riferimento secondo le seguenti tabelle:

Prodotti monodose

INDICE	% di premio
< 1	0
Da 1 a 1,005	10%
Da 1,006 a 1,01	20%
Da 1,011 a 1,015	35%
Da 1,016 a 1,02	60%
Da 1,21 a 1,025	75%
Da 1,026 a 1,03	100%

Gelato

INDICE	% di premio
< 1	0
Da 1 a 1,1	10%
Da 1,11 a 1,02	20%
Da 1,021 a 1,03	35%
Da 1,031 a 1,035	60%
Da 1,036 a 1,04	75%
Da 1,041 a 1,05	100%

In considerazione del carattere di sperimentality del presente parametro, gli andamenti del medesimo potranno essere monitorati trimestralmente in un incontro specifico da definirsi, tra la RSU e la Direzione aziendale

PARAMETRO: Qualità (peso 40% dall'anno 2015)

In considerazione del fatto che l'Azienda sta acquisendo ed elaborando gli elementi necessari alla costituzione di una banca dati "storica" relativa al parametro in oggetto, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di maggio 2015 per la puntuale definizione dei valori percentuali di riferimento e delle curve di miglioramento.

6.1 Reperibilità e chiamata

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di stipula del presente accordo, viene istituito il servizio di reperibilità e chiamata per il personale addetto alle operazioni di manutenzione nei periodi non coperti adeguatamente dal normale servizio manutenzione. Le indennità corrisposte in detti periodi vengono considerate ai valori di seguito riportati:

Indennità di reperibilità: - €80 lordi per ogni settimana di reperibilità

Indennità di chiamata in reperibilità: - non essendo presente il servizio mensa ed essendo particolarmente disagiata l'attività verrà riconosciuto un numero di 4 ticket mensa dal valore unitario di 5 €. Gli stessi verranno esposti in cedolino con la voce di "indennità sostitutiva mensa r."

Indennità di chiamata fuori reperibilità: non essendo presente il servizio ed essendo particolarmente disagiata l'attività verrà riconosciuto un numero di 6 ticket mensa dal valore unitario di 5 €. Gli stessi verranno esposti in cedolino con la voce di "indennità sostitutiva mensa r."

Inoltre verrà riconosciuto un rimborso spese chilometrico, secondo le tariffe aziendali in atto, calcolato sulla base del percorso abitazione/stabilimento/abitazione

L'azienda segnalerà le esigenze per tempo attraverso specifico ordine di servizio.

Tutti le pattuizioni individuali inerenti il trattamento di reperibilità vengono a decadere dall'entrata in vigore dei presenti accordi.