



CISL

FAI - CISL

Via Tevere, 20
00198 Roma
Tel. 06/845691
Fax 06/8840652



FLAI - CGIL

Via L. Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06/585611
Fax 06/233238563



UILA - UIL

Via Savoia, 80
00198 Roma
Tel. 06/85301610
Fax 06/85303253

Roma, 23 aprile 2012

Alle Strutture Regionali e Territoriali
Fai Flai Uila
Alle RSU
Interessate al gruppo **FERRARELLE**

Loro Sedi

Oggetto: raggiunto accordo Integrativo Ferrarelle

Il giorno 19 aprile si è finalmente concluso a Roma il negoziato tra Fai Flai e Uila e la direzione aziendale per il rinnovo del Contratto Integrativo di Gruppo della Ferrarelle.

L'intesa, sottoscritta dopo due mesi di intense trattative, è un ottimo risultato che migliora le condizioni dei lavoratori e rappresenta un ulteriore passo avanti nelle relazioni con il Gruppo.

L'accordo presenta, per quanto riguarda la parte normativa, importanti risultati tra cui il potenziamento delle relazioni industriali, il rafforzamento della parte relativa all'occupazione e lo sviluppo del capitolo sulla sicurezza con la previsione, tra le altre cose, della possibilità di aumentare di ulteriori otto ore le iniziative formative dei RLS.

Per quanto riguarda la formazione è previsto, tra le varie novità, che l'azienda fornisca su richiesta del lavoratore informazioni circa le attività formative cui quest'ultimo ha partecipato.

Infine il nuovo Integrativo prevede miglioramenti significativi anche sotto il profilo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come la facilitazione, per i genitori con figli fino a tre anni, nell'adozione del part-time e l'aumento di due giorni dei congedi per quelli con figli fino ad otto anni.

Per la parte economica l'accordo stabilisce un ammontare totale del premio, per il triennio 2012 - 2014, pari a 5885 euro così suddiviso: **1875 euro** per il 2012; **1960 euro** per il 2013 e **2050 euro** per il 2014. È inoltre stato deciso, per quanto riguarda i parametri per l'erogazione del premio, il mantenimento del rapporto vigente tra quelli gestionali e di redditività [75 % del valore del premio i primi, 25 % i secondi] e l'avvio di un confronto nei siti tra le RSU e l'azienda per la definizione di nuovi indici [relativamente alla parte gestionale].

Tali indici saranno adottati, salvo intesa tra le parti, a seguito di confronti a livello di siti per la definizione delle tabelle dei valori obiettivo e relativi percentuali di incidenza.

I confronti si concluderanno entro gennaio 2013 e in caso di oggettive difficoltà le problematiche verranno portate nell'ambito del coordinamento nazionale per essere affrontate.

Particolarmente significativo è dunque l'incremento salariale, che con un aumento di 823,00 euro sul montante complessivo, si colloca tra i più alti risultati economici realizzati in questa tornata contrattuale.

In conclusione questo accordo rappresenta un risultato molto soddisfacente che incrementa l'insieme dei diritti dei lavoratori e conferma l'azione di Fai, Flai e Uila tesa allo sviluppo del Gruppo ed al mantenimento dei livelli occupazionali.

Fai – CISL
(Scatà - Bonaldo)

Flai - CGIL
(Ruffolo - Gentile)

Uila - UIL
(Bocchi - De Gasperis)



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 aprile 2012 si sono incontrati:

- La FERRARELLE S.p.a. nelle persone di Giuseppe Cerbone, Mariano Sammarco, Alessandro Frondella, Emanuele De Tullio, Giuseppe Nappo, Nicola Tignonsini, assistita da Confindustria Caserta rappresentata da Lorenzo Chiello;
- Le segreterie nazionali della FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone di Fabrizio Scatà, Ermanno Bonaldo, Pietro Ruffolo, Marco Gentile, Tiziana Bocchi, Gabriele De Gasperis, Alice Mocchi, le Segreterie provinciali di Caserta, Brescia e Valcamonica-Sebino FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone di G. Bertocchi, B. Ferraro, A. Zerillo, A. Paoletta, P. Campanile, A. Martinelli, G. Laurenza, M. Saleri;
- Le R.S.U. degli stabilimenti di Riardo e Boario e della sede di Riardo.

Le parti a seguito dei numerosi incontri tenutisi al fine di approfondire ed esaminare il documento presentato dalle OO.SS. in data 7 dicembre 2011, dopo ampia discussione, concordano quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, in linea di continuità con i rapporti finora intercorsi, caratterizzati da correttezza e reciproco rispetto dei ruoli, auspicano un miglioramento costante del dialogo e del confronto, al fine di gestire al meglio le problematiche sempre più complesse poste dall'attuale situazione di mercato.

In tal senso, tenendo in debita considerazione i tempi di risposta richiesti da un contesto sempre più concorrenziale, le relazioni industriali saranno tese al rispetto dei tempi e dei modi più adeguati alle materie di volta in volta trattate, attraverso criteri di consultazione preventiva, informazione bidirezionale, ricerca di soluzioni condivise.





[Handwritten signature]

Con riferimento a quanto sopra, le relazioni verranno articolate come di seguito definite.

Struttura delle Relazioni Industriali

Le parti intendono consolidare l'attuale struttura di relazioni, improntata alla correttezza dei rapporti sindacali.

A tale principio saranno pertanto improntate le due informative annuali tra Azienda e Coordinamento Nazionale di Gruppo (CNG), costituito dalle Segreterie FAI - FLAI - UILA Nazionali e Territoriali e dalle RSU, che avranno luogo nel periodo primaverile (per l'informativa prevista dal CCNL e l'illustrazione dei risultati dell'anno precedente) e nel periodo autunnale (per l'esposizione dell'andamento dell'anno in corso e dei futuri obiettivi aziendali, sulla scorta della contestuale visibilità di orizzonte temporale).

Le parti convengono che tutte le informazioni fornite nel corso degli incontri sopra citato - la cui documentazione di supporto sarà fornita in formato elettronico dall'Azienda alle Segreterie Nazionali di categoria con un anticipo di due giorni lavorativi dalla data fissata per il CNG - saranno oggetto di massima riservatezza.

Oggetto dell'informativa saranno pertanto le tematiche di seguito riportate:

- linee strategiche di politica industriale e commerciale
- allocazioni produttive ed eventuali modifiche delle stesse
- programmi volti al miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro
- presentazione delle linee guida del piano formativo dell'anno
- investimenti di particolare rilievo
- introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche
- andamento dei livelli occupazionali
- occupazione femminile
- appalti, formazione e sicurezza



Confindustria Caserta

Unione degli Industriali della Provincia

Particolare rilievo nell'ambito di tale informativa assumeranno le azioni e i programmi perseguiti dall'azienda in relazione allo Sviluppo Sostenibile; saranno illustrate in particolare le analisi di impatto ambientale sviluppate con il sistema EPD, in grado di fornire indicatori significativi della sostenibilità dello sviluppo industriale.

Il CNG ha la competenza negoziale e consultiva per la contrattazione di secondo livello (Accordo Nazionale di Gruppo) e su eventuali tematiche che abbiano rilevanza territoriale trasversale.

L'Azienda ed il CNG possono altresì definire l'indirizzo e le linee guida e/o le soluzioni idonee relativamente alle questioni di competenza del livello locale ai sensi di legge e di CCNL, quando non definite a tale livello.

Le strutture sindacali territoriali e/o le RSU avranno nelle persone dei Responsabili di Stabilimento e del Responsabile Gestione Risorse Umane due figure di riferimento per l'interlocuzione locale ricorrente.

Le RSU di sito hanno competenza negoziale, consultiva e informativa per le tematiche specifiche del singolo sito e le materie di rilevanza locale che siano loro delegate dal CCNL e dagli accordi di gruppo vigenti, coerentemente con quanto definito in sede di incontro tra Azienda e CNG.

Sedi degli incontri

Le parti convengono che le sedi da utilizzare per gli incontri tra Azienda ed OO.SS., secondo i diversi livelli di confronto, sono le seguenti:

- AZIENDA-CNG: presso Confindustria Caserta e Associazione Industriale Bresciana (AIB);
- AZIENDA-STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALI: presso Confindustria del territorio di riferimento;
- AZIENDA-RSU: presso il sito di appartenenza.

Esclusivamente in occasione degli incontri indetti tra Azienda e CNG, alle RSU partecipanti saranno rimborsate le spese sostenute, dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi e secondo le procedure amministrative in atto.





6

OCCUPAZIONE

L'Azienda porrà particolare attenzione all'occupazione femminile, garantendone pari opportunità nelle assunzioni, evitando ogni forma di discriminazione nelle attività formative, in modo da garantire le stesse opportunità.

Le parti si danno atto che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro è un obiettivo condiviso, e che la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato (con particolare riferimento alla flessibilità e al periodo stagionale) costituisce un fattore strategico di particolare rilievo.

In tal senso l'Azienda, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, favorirà l'inserimento di lavoratori precedentemente occupati o in forza con contratto a termine e/o contratto di somministrazione lavoro, che siano possesso delle caratteristiche necessarie allo svolgimento della mansione individuata e compatibilmente con le disposizioni previste dalla normativa vigente.

L'Azienda conferma la propria disponibilità ad assumere a tempo indeterminato in caso di stabilizzazione delle posizioni di lavoro, anche nel rispetto di accordi sottoscritti a livello locale in materia.

L'Azienda nel corso degli incontri già previsti con le OO.SS. provvederà ad illustrare l'andamento degli organici, ripartiti tra tempi indeterminati e tempi determinati.

Al fine di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, l'Azienda riconoscerà loro il livello professionale maturato assicurando, dopo 18 mesi di lavoro anche non continuativo ed effettivamente svolto, il passaggio definitivo al livello retributivo immediatamente superiore a quello di inserimento.

Il periodo di stagionalità, il numero di lavoratori stagionali e la relativa durata dei periodi di impiego, definiti annualmente, saranno preventivamente oggetto di esame congiunto a livello di





Or

sito; sulla scorta di eventuali modifiche di esigenze produttive nel corso del periodo stagionale, le parti si rincontreranno per un nuovo esame congiunto, ridefinendo tali elementi.

L'Azienda garantisce, come di consueto, il rispetto della normativa e CCNL vigenti compreso tutti i casi che prevedono un diritto di precedenza in caso di assunzione e, in particolare, nel caso trattato dall'art. 15 del CCNL di assunzione di coniuge o figlio del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro.

Nell'ambito delle modalità previste dall'art. 15 del CCNL vigente, l'Azienda effettuerà un incontro con la RSU al fine di valutare la possibilità di assunzione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti condividono il principio che una corretta organizzazione del lavoro è un obiettivo imprescindibile per perseguire finalità di miglioramento competitivo; in tale ambito, l'azienda concorderà con le RSU eventuali casi che possano comportare temporanee modifiche dell'orario di lavoro individuale, al fine di realizzare una migliore conciliazione tra esigenze aziendali e di vita del lavoratore, nonché ad incontrarsi a livello territoriale per valutare e sviluppare proposte in tema di OdL. A tal fine si fa riferimento alla normativa vigente.

Le parti convengono pertanto che a livello dei siti industriali il calendario annuo di produzione sarà oggetto di esame congiunto preventivo con le RSU, di norma entro il mese di gennaio di ciascun anno, per quanto consentito dagli orizzonti previsionali offerti da un mercato sempre più complesso e turbolento. Eventuali variazioni o scostamenti saranno esaminate all'occorrenza e sarà comunque effettuata una verifica con cadenza trimestrale con le RSU di sito.

FORMAZIONE

Le parti convengono di utilizzare la formazione quale strumento di sviluppo professionale dei lavoratori al fine di favorire la crescita aziendale.





Nell'ambito delle priorità individuate dall'azienda sulla scorta di:

- esigenze aziendali;
- adempimenti normativi;
- fattibilità organizzativa ed economica

l e nel rispetto del principio di non preclusione, l'Azienda definirà le linee guida degli interventi formativi che illustrerà in sede di CNG per un esame congiunto.

Nell'ambito della definizione di programmi formativi verrà condivisa la pianificazione e le modalità di erogazione di formazione su specifici argomenti di natura contrattuale.

3 Premesso che, anche a fini statistici, vengono registrati gli interventi formativi erogati, l'Azienda si rende disponibile, su specifica richiesta dei lavoratori interessati, a fornire informazioni circa periodo e denominazione degli interventi formativi individuali.

Le parti, a livello di sito, si incontreranno a fine anno per un'analisi complessiva della formazione erogata, con riferimento anche ai relativi orari, programmi, obiettivi, esiti.

L'Azienda conferma inoltre particolare attenzione alla formazione del personale coinvolto in specifiche innovazioni tecnologiche e/o profonde modifiche organizzative, nonché del personale di nuovo inserimento, anche stagionale, affinché apprenda la necessaria pratica allo svolgimento della mansione assegnata, alla sicurezza sul lavoro ed ogni altro aspetto attinente la propria attività.

L'Azienda conferma l'impegno a predisporre per le RSU in occasione dell'insediamento di nuovi membri delle stesse, un progetto formativo mirato ad introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali strumenti di analisi economica e della sicurezza alimentare.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti concordano sull'opportunità di continuare a svolgere l'attività di monitoraggio sull'inquadramento professionale sui singoli siti produttivi tra RSU e Direzione aziendale.

L'Azienda conferma la propria disponibilità ad effettuare un esame congiunto e preventivo con la RSU sulla situazione organizzativa e professionale, rispetto alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori, al fine di assicurare il rispetto della griglia classificatoria prevista del vigente CCNL.





604

Qualora, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o di profonde modifiche organizzative, dovessero rendersi necessarie nuove posizioni di lavoro rispetto all'attuale OdL, direzione ed RSU si incontreranno al fine di valutare la loro adeguata collocazione all'interno della scala classificatoria del vigente CCNL, integrate da eventuali intese intercorse tra le parti.

APPALTI

Fermo restando il rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia di appalti e terziarizzazioni, le Parti concordano che in sede di informativa al CNG la Direzione Aziendale fornirà adeguate informazioni sulle attività date in appalto aggregati ai sensi di quanto previsto nell'art. 4 CCNL vigente. Tali informazioni saranno fornite a livello di sito su richiesta della RSU.

L'Azienda continuerà ad inserire nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino l'impresa appaltatrice all'osservanza degli obblighi derivanti da norme in materia di previdenza e assistenza, al rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, nonché delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, verificandone il corretto adempimento con specifici controlli eseguiti in corso d'anno dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). In caso di mancato rispetto di quanto sopra verrà valutata la possibilità di rescissione del contratto.

In caso di eventuali terziarizzazioni o internalizzazioni di attività significative l'Azienda consulterà le OO.SS.

L'Azienda fornirà aggiornamenti in materia su richiesta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

PARI OPPORTUNITA'

Le parti confermano l'importanza del pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della L. 125/91 riguardo l'obbligo di comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali della composizione di genere anche con riferimento ai livelli di inquadramento e retributivi.

L'Azienda, inoltre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, favorirà eventuali richieste di part-time provenienti da dipendenti genitori fino ai tre anni di vita del figlio.





In caso di lavoratrici che hanno usufruito di congedi parentali, l'Azienda predisporrà, in funzione delle mansioni svolte, adeguate iniziative formative e/o di affiancamento al fine di un più agevole reinserimento nelle ordinarie attività lavorative.

I dipendenti genitori, in caso di malattia del figlio, potranno fruire di dieci giorni di congedo (anziché gli otto previsti dall'art. 40-ter lett. B del CCNL) alle medesime condizioni disciplinate dalla normativa vigente in materia.

SICUREZZA ALIMENTARE E AMBIENTALE

L'Azienda, ai fini di un sempre maggiore coinvolgimento delle OO.SS. sulla sicurezza alimentare e ambientale, fornirà alla RSU informazioni sulle procedure in essere sul tema e su eventuali implementazioni che dovessero essere successivamente previste.

L'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare eventuali osservazioni che sul tema dovessero essere avanzate dalla RSU.

L'Azienda continuerà ad erogare la formazione sul tema della sicurezza alimentare al personale interessato.

SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda, dando pieno riconoscimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, garantirà la piena applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, con particolare riferimento alla predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) da redigersi previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) a cui verrà consegnato copia del documento finale. L'Azienda incontrerà il RLS di sito per valutare eventuali interventi a fronte del Decreto suddetto sia in termini di investimenti che di formazione.

Su richiesta di una delle parti, queste si incontreranno a livello di sito per un'analisi congiunta dell'andamento degli infortuni e delle condizioni di lavoro afferenti la sicurezza e la salubrità dei lavoratori, anche al fine di individuare soluzioni per un continuo miglioramento delle condizioni ambientali.





Bay

L'Azienda, nel riconfermare il riconoscimento dell'importante ruolo degli RLS, su richiesta di questi, avvalendosi del parere del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), incrementerà di ulteriori otto ore le iniziative formative degli RLS in presenza di tematiche di particolare rilievo. Tali interventi saranno tenuti di norma dal RSPP.

WELFARE CONTRATTUALE

f
Con riferimento al periodo di comporto per malattia l'Azienda comunicherà ai soli fini informativi al lavoratore la sua esatta posizione al più tardi entro 30 gg. prima della scadenza del periodo di comporto.

Il riconoscimento del valore della tutela della salute trova concreta applicazione nell'elevazione, su esplicita richiesta del lavoratore, fino a 18 mesi complessivi del termine previsto dall'art. 47 del vigente CCNL, punto 1), quarto comma, in caso di lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi afferenti il sistema nervoso centrale, l'apparato muscolo-scheletrico, il sistema cardio vascolare o da malattie derivanti da incidenti e/o interventi chirurgici con esiti invalidanti sulle capacità fisico-motorie ed intellettuali del lavoratore.

mm
L'Azienda fornirà su richiesta delle OO.SS. informazioni relative all'applicazione della Cassa Rischio Vita prevista dall'art. 74-ter del vigente CCNL.

g
Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre c.a. per effettuare uno specifico approfondimento sul tema della copertura sanitaria integrativa anche sulla scorta di quanto verrà definito in sede di rinnovo del CCNL.

LAVORATORI MIGRANTI

h
L'Azienda, in caso di impiego di lavoratori migranti, in base alle esigenze tecnico/organizzative e su specifica richiesta, potrà accordare l'uso cumulativo delle ferie al fine di agevolare il rientro del dipendente nel paese di origine.

g
Ai lavoratori con distacco transnazionale, si applicano tutte le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori italiani, così come previsto dalla normativa vigente.





ASSENTEISMO

Le Parti confermano l'impegno di monitorare e di contenere il fenomeno dell'assenteismo e, a tal fine, nei vari siti aziendali vi sarà un periodico confronto tra Azienda e RSU allo scopo di approfondire i dati relativi, monitorare gli andamenti del fenomeno, analizzarne le cause e proporre possibili soluzioni.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR 2012-2014)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare il Premio di Partecipazione ai Risultati nello spirito delle intese contenute nel Protocollo Interconfederale 23 Luglio 1993, nel CCNL vigente e nell'Accordo Nazionale di Categoria del 13 Gennaio 1994, con l'obiettivo di incentivare tre fattori fondamentali del successo aziendale:

- la redditività;
- il coinvolgimento dei lavoratori;
- la competitività del sistema aziendale.

Le Parti concordano sul fatto che il Premio di Partecipazione ai Risultati sarà legato ad indicatori ed obiettivi di miglioramento congiuntamente individuati e definiti per il triennio 2012-2014.

Coerentemente con quanto sopra enunciato, il PPR mantiene natura di premio annuale variabile, correlato ai risultati conseguiti.

Pertanto, per il triennio 2012-2014, il PPR viene concordato tra le Parti nei termini seguenti:





607

ANNO 2012

Le parti concordano sull'applicazione anche per l'anno 2012 dell'accordo integrativo aziendale del 24/10/2008 mantenendo inalterata la struttura del premio, sia per quanto attiene i due parametri (economico ROP e gestionali) sia per la percentuale di incidenza dei singoli indicatori.

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, gli importi annui lordi del PPR per l'anno 2012 sono concordati sin d'ora come di seguito riportato:

Importo PPR 2012 (Euro lordi pro-capite)	LIVELLI	2012
	4-5-6	€ 1.687,50
2-3A-3	€ 1.875,00	
Q-1S-1	€ 2062,50	

Verrà pertanto effettuato l'aggiornamento delle previgenti tabelle di definizione dei valori obiettivo degli indicatori gestionali da parte della Direzione aziendale di intesa con le RSU degli stabilimenti e della sede. Tale operazione sarà completata entro il 30 aprile 2012.

Per quanto attiene l'indicatore ROP l'erogazione del premio sarà articolato nell'anno 2012 secondo quanto già stabilito tra le parti stipulanti.

ANNI 2013-2014

A) Importi

Al fine di rafforzare i concetti di incentivazione e miglioramento continuo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, gli importi annui lordi del PPR per il biennio 2013-2014 sono concordati sin d'ora per ogni singolo anno come di seguito riportato:





Importo PPR 2013-2014 (Euro lordi pro-capite)	LIVELLI	2013	2014
	4-5-6	€ 1.764	€ 1.845
	2-3A-3	€ 1.960	€ 2.050
	Q-1S-1	€ 2.156	€ 2.255

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti secondo quanto indicato al punto B e rapportati ai risultati effettivamente raggiunti.

B) Indicatori e obiettivi

Le Parti si danno atto che gli indicatori e gli obiettivi per gli anni 2013-2014 sono funzionali alla realizzazione delle strategie e delle politiche aziendali e che la loro oggettiva misurabilità e comprensibilità sono elementi determinanti nella scelta degli stessi.

Al fine di dare corso alla validità della nuova struttura gestionale del PPR verrà attivato un confronto a livello di stabilimenti e sede per la definizione delle tabelle dei valori obiettivo, nonché le relative percentuali di incidenza; tale definizione dovrà concludersi entro il mese di gennaio 2013.

Si conviene fin d'ora di portare all'attenzione del CNG entro il termine sopra indicato eventuali oggettive difficoltà che dovessero emergere nell'ambito del confronto, al fine di individuare soluzioni idonee al superamento delle stesse.

Per quanto attiene l'indicatore ROP l'erogazione del premio sarà articolato nel biennio secondo quanto già stabilito tra le parti stipulanti.

Gli importi annui lordi di cui al punto A) sono legati agli indicatori nel seguente modo:

- 25% all'indicatore finanziario ROP, individuato per l'intera Società;
- 75% ad indicatori gestionali di sito individuati come segue:





Stabilimenti di Riardo:

- Produttività di Stabilimento
- Sfridi Preforme
- Qualità Totale

Stabilimenti di Boario:

- Produttività di Stabilimento
- Sfridi Preforme
- Qualità Totale

Sede Riardo, Sede Milano e Rete Vendita:

- D.S.O. Overdue
- Contribuzione Industriale per Litro

DESCRIZIONE E CALCOLO DEGLI INDICATORI

Produttività di Stabilimento

È un indicatore in forma di valore relativo, teso a misurare la quantità di ore lavorate in relazione ai volumi prodotti.

La formula per il calcolo della Produttività di Stabilimento è:

$$P(V) = O_i / V + P_d$$

- dove:
- P(V)** = produttività in funzione dei volumi di produzione
 - O_i** = Ore Uomo indiretti
 - V** = Volumi di produzione (migliaia di bottiglie)
 - P_d** = produttività degli diretti (Ore Uomo diretti/migliaia di bottiglie)





Qualità Totale

L'indicatore di Qualità Totale si basa sui reclami totali dal mercato è calcolato come rapporto tra il numero di reclami ricevuti per milione di bottiglie.

La formula di calcolo è quindi:

$$QT = \frac{RT}{PV}$$

Dove: **RT** = Reclami totali del mercato (clienti e consumatori)
PV = Milioni di pezzi venduti

Sfridi Preforme

Si tratta di un indicatore, in forma percentuale, che misura l'impiego improduttivo della materia prima di maggiore impatto sui costi aziendali (le preforme appunto).

La formula di calcolo è:

$$SP = (Si + A - P - Sf) / P$$

dove: **SP** = percentuale di sfrido preforme nel periodo di valutazione
Si = n. di preforme che formano la scorta di inizio periodo
A = n. di preforme acquistate nel periodo
P = produzione di bottiglie PET nel periodo
Sf = n. di preforme che formano la scorta finale al termine del periodo

% D.S.O. Overdue

L'indicatore, espresso in percentuale, viene calcolato come media aritmetica annua del calcolo mensile della percentuale dello scaduto su saldo.

Contribuzione Industriale per Litro

Si tratta di un indicatore finalizzato a misurare la redditività del venduto.

E' costituito dal rapporto tra contribuzione industriale e i volumi venduti ed è pertanto teso alla riduzione dei costi industriali e logistici e a contenere la scontistica applicata.





Confindustria Caserta

Unione degli Industriali della Provincia

La formula di calcolo è:

$$CIL = \frac{(CANN - Cind - Clog)}{V}$$

Dove: **CANN** = Fatturato al netto degli sconti (sia in fattura che fuori fattura)
Cind = Costi industriali
Clog = Costi logistici
V = Volume di vendita (in milioni di litri)

C) Monitoraggio e Verifica

La Direzione Aziendale e le RSU effettueranno incontri trimestrali di sito in corso d'anno per la verifica degli andamenti riscontrati, nonché durante il mese di maggio dell'anno successivo per l'illustrazione dei dati a consuntivo.

Resta espressamente inteso che in caso di fatti incidenti sostanzialmente sulla struttura societaria che determinino variazioni del ROP a risultati costanti, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto sulla struttura del premio.

D) Condizioni d'accesso e modalità di erogazione

Hanno diritto al PPR i lavoratori Quadri, Impiegati, Intermedi ed Operai assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza nonché i lavoratori titolari di un contratto di lavoro in somministrazione di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza.

Le Parti convengono che il PPR maturato durante l'anno solare di competenza venga erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo.





In tutte le ipotesi sopra illustrate, si conviene che il premio venga erogato pro-quota in caso di rapporto part-time e/o pro-rata per tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno di competenza, intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni di calendario.

Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno determinante un cambiamento dell'importo, lo stesso viene proporzionato in relazione ai mesi di appartenenza ai diversi livelli di inquadramento.

In ogni caso, il premio non matura in tutte le ipotesi di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ai sensi di legge e di contratto.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di tutte le incidenze sugli istituti diretti ed indiretti contrattuali e/o di legge.

Le Parti si danno inoltre atto che l'importo del suddetto premio è escluso dal calcolo del TFR.

Ai fini della detassazione degli importi di cui al presente Premio viene fatto espresso riferimento alla circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate e al verbale di Accordo sottoscritto tra Confindustria Caserta e CGIL, CISL, UIL.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della L. 247 del 24/12/2007 e del Decreto Interministeriale del 07/05/2008, il deposito del presente Accordo sarà effettuato a cura dell'Associazione Industriali di Caserta, per quanto concerne le Direzioni Provinciali del Lavoro di Brescia, Caserta e Milano, e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dal 01/01/2012 ed avrà validità fino al 31/12/2014.

Le parti si danno atto che, per quanto espressamente disciplinato dal presente accordo, quest'ultimo annulla e sostituisce le precedenti intese in materia.





Eventuali controversie applicative che dovessero insorgere durante la validità del presente accordo saranno oggetto d'esame tra le Segreterie FAI – FLAI – UILA Nazionali e la Direzione Aziendale, con l'assistenza di Confindustria Caserta.

Del che è verbale.

FERRARELLE S.p.a.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 CONFINDUSTRIA CASERTA
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Segr. Naz. FAI – FLAI – UILA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 PWA Mella
[Handwritten signature]

Segr. Prov. FAI – FLAI – UILA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 R.S.U. *[Handwritten signature]*
 Maurizio Maucato
 Carlo Vito
 Wario Ant
 Stefano Lisa
 Luigi Justrament
 Antonio Forace
 Paolo Ferraro
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

