

PTC



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI REGGIO EMILIA

SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO
Via Paolo Borsellino, 40 - Tel. 0522/406100
E - mail: dpl-reggiocemilia@lavoro.gov.it

n. 139/2014

Accordo Integrativo redatto ai sensi della L. n. 402/1996, n. 247/07 e art. 1, comma 481, L. 228/2012 e ai sensi del DPCM 22/01/2013 e dell'art. 3. DPCM 19/02/2014 per i dipendenti della ditta F.LLI VERONI FU ANGELO SPA, con sede a Correggio (RE) nella Provincia di Reggio Emilia

CCNL: Alimentare

Settore: Industria

N. Pagine : 4 (quattro)

Depositato il: 06/10/2014

Dalla ditta a mezzo di UNINDUSTRIA, nella persona Di Conte Gianpiero con delega.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

09 OTT. 2014



6 OTT. 2014
Prot. 18248

Verbale di Accordo

Il giorno mercoledì 24 settembre 2014, presso la sede della F.lli Veroni fu Angelo S.p.A. a Correggio, tra la Ditta **F.LLI VERONI FU ANGELO S.p.A.** con sede in Correggio (RE), rappresentata dal dott. Marco Veroni, assistito dal dott. Alberto Ragazzi, Responsabile del personale dell'azienda e dalla dott.ssa Simona Medici di Unindustria Reggio Emilia e la **R.S.U.** della medesima, presente nelle persone delle Sigg.re Lorella Bottazzi e Maria Squeo, assistite dalla FLAI-CGIL nella persona di Stefania Zannini e della FALCISI di Reggio Emilia nella persona di Vittorio Daviddi,

si conviene quanto :

PIU (DPR n.445/2000 e s.m. e i.) 10:55 E-1



1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Il contesto sociale in cui si colloca il rinnovo del presente integrativo aziendale, è segnato da una profonda crisi del settore. Da sempre considerato anticiclico, tutto il settore alimentare comincia a risentire di un generale calo dei consumi, ancora più marcato nella salumeria.

In particolare, a livello aziendale, si evidenziano difficoltà nella gestione del credito, con aumenti significativi delle esposizioni sofferenti. La Direzione Aziendale intende pertanto perseguire politiche di tutela del credito anche tramite la gestione dei volumi di vendita e del fatturato.

Vi è, dunque, la condivisa convinzione che la presente congiuntura possa essere affrontata, a livello aziendale, nel mantenimento del sistema di relazioni sindacali consolidate, basate su principi di trasparenza e correttezza, nel rispetto dei ruoli.

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, le parti confermano l'importanza di mantenere l'incontro annuale a suo tempo programmato, avente per oggetto:

- andamento aziendale a livello commerciale e produttivo, anche in relazione alle questioni legate all'organizzazione del lavoro.
- strategie di investimento;
- informazioni preventive rispetto procedure organizzative che possano avere significative ricadute occupazionali;
- informazioni preventive in merito a possibili terziarizzazioni aventi rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali.

Inoltre, rimane la disponibilità ad effettuare, a richiesta, anche un secondo incontro, di norma nel secondo semestre.

2. BUSTE PAGA

Per rendere più agevole il ritiro mensile del prospetto-paga, l'Azienda provvederà alla relativa consegna a tutti i lavoratori direttamente all'uscita/entrata al lavoro (ai "tornelli"). Su specifica richiesta dei lavoratori, l'azienda effettuerà l'invio del prospetto paga a mezzo posta elettronica, previa verifica della possibilità esistente in base alla normativa vigente.

3. ORARIO DI LAVORO

Le parti considerano in maniera positiva quanto avvenuto in merito al mutato orario di lavoro degli impiegati dell'azienda e pertanto recepiscono lo stesso, così come è strutturato oggi, nella presente intesa; tale variazione ha coniugato le esigenze sia dell'azienda che dei lavoratori, generando valore.

Per quanto riguarda il magazzino logistico di Gazzata, le parti si danno reciprocamente atto che l'organizzazione del reparto non ha ancora raggiunto una struttura definitiva e che, pertanto, l'orario di lavoro deve ritenersi ancora in evoluzione.

4. FERIE E ROL

Le parti, valutato che l'attuale organizzazione del lavoro presente nel reparto camera bianca ha consentito nell'anno 2014 una migliore gestione delle ore di ferie e di riposi individuali, concordano di migliorare e valorizzare l'attuale struttura, al fine di poter smaltire il monte ore accantonato negli anni partendo dai lavoratori con i residui maggiori. Il capo reparto, preso atto delle richieste presentate in tal senso dal singolo lavoratore, nei termini previsti dalle precedenti intese, e verificate anche le esigenze tecnico produttive, procederà alla calendarizzazione anche di queste ore. Qualora manchi l'indicazione del lavoratore, il capo reparto procederà all'assegnazione di periodi di riposo d'ufficio.

Riguardo, invece, il magazzino logistico, le parti prendono atto delle difficoltà incontrate, soprattutto nel mese di giugno, a mantenere la programmazione delle riduzioni d'orario. La Direzione Aziendale, si impegna a porre in essere strumenti che possano permettere ai lavoratori il rispetto della programmazione per la fruizione delle ore di R.I., prevedendo una velocizzazione delle operazioni di



pesatura mediante l'arrivo di prodotti già incartonati, nonché l'adeguamento del personale di reparto.

5. SALA RSU/RLS

La Direzione Aziendale, durante la vigenza della presente intesa, valuterà la possibilità di ricercare una sala all'interno dell'azienda che possa consentire alla Rsu lo svolgimento dei propri compiti.

6. INDUMENTI DI LAVORO

La Direzione aziendale conferma l'impegno a mantenere alta l'attenzione sul benessere dei lavoratori, attraverso la ricerca costante di capi di abbigliamento, calzature e ausili che possano garantire agli stessi la dovuta protezione e il giusto confort.

7. SALUTE E SICUREZZA

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa, le parti concordano l'istituzione di un gruppo di lavoro permanente che operi nell'ambito salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il gruppo, che sarà composto dal RSPP, dal RLS, dal Responsabile del personale e dal Responsabile della produzione, si incontrerà indicativamente 3 volte l'anno, ed in caso di ulteriori necessità, su richiesta di uno dei componenti, ed esaminerà nel concreto le problematiche presenti nei luoghi di lavoro. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli argomenti potranno essere:

- Corretto rispetto delle procedure aziendali in tema di sicurezza sul lavoro, incluse le operazioni di rotazione del personale e uso degli ausili disponibili;
- Esame delle segnalazioni di disagio da parte dei lavoratori nell'applicazione delle procedure;
- Verifica dell'uso dei D.P.I. da parte dei dipendenti;
- Consultazione nelle operazioni di aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi;
- Segnalazione di anomalie a macchine e/o attrezzature;
- Segnalazioni di occasioni di miglioramento dei canoni di sicurezza;
- Proposte di aggiornamenti formativi, anche finalizzati alla rotazione nelle postazioni;
- Esame del fenomeno infortunistico aziendale.

Gli incontri saranno, di norma, verbalizzati.

8. FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Gli attuali scenari fortemente competitivi, impongono all'Azienda di fare crescere tutti i propri collaboratori, offrendo, a tutti i livelli, occasioni formative.

In particolare si condivide la grande importanza che il personale con ruoli di responsabilità ricopre nelle organizzazioni e, per tale motivo, si cercheranno percorsi formativi, non solo tecnici, che possano aiutarli nei loro compiti.

9. PREMIO PER OBIETTIVI

Con riferimento ed in attuazione del C.C.N.L. per l'Industria Alimentare 27/10/2012, le Parti convengono di confermare per il triennio 2014/2016 il premio per obiettivi, quale strumento diretto al miglioramento della produttività, della qualità e dell'efficienza aziendale.

a) Indicatore e obiettivi

L'indicatore concordato per la rilevazione delle performance aziendali ai fini della definizione del premio ad obiettivi per il suddetto triennio 2014/2016 è il seguente:

Indicatore	Peso
rapporto delle medie ponderate tra: minuti lavorati ----- chilogrammi movimentati all'interno dei reparti	100%

I dati utilizzati per il calcolo del suddetto indicatore verranno desunti dai tabulati di vendita, al netto delle note di accredito, aggiungendo i prodotti rilavorati. L'obiettivo di miglioramento fissato per il 2014 è il seguente:

Anno	Obiettivo Indicatore 1
2014	0,47

Handwritten signatures and initials on the right margin.



... valori del Premio annuo collegato a tale indice saranno riconosciuti al personale anche nel caso di uno scostamento dell'indice di efficienza che risulti non superiore del 10% rispetto all'obiettivo annuo come dato.

... invece risulti uno scostamento dell'indice superiore alla percentuale indicata, le Parti si incontreranno per ricercare le cause dello scostamento, nonché per apportare gli eventuali correttivi ai criteri di calcolo, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi negli anni successivi.

Per gli ulteriori anni di vigenza contrattuale la definizione degli obiettivi legati all'indicatore sarà effettuata in azienda, tra la direzione aziendale e la RSU, con l'assistenza delle OO.SS nell'ambito di uno degli incontri della Commissione Bilaterale di cui al successivo punto d).

b) Entità del premio

I valori complessivi annui lordi del premio erogabile al raggiungimento degli obiettivi, sono fissati per l'anno 2014 in Euro 1.875,00 riparametrati al 4° livello. A detto importo, dal 2015, verranno aggiunti € 25,00 in misura fissa per tutti i livelli e, dal 2016, ulteriori € 25,00, ugualmente non riparametrati. La mancata parametrizzazione degli importi sarà valida unicamente per la vigenza del presente contratto. Di seguito, lo schema riepilogativo:

Anno	Valore annuo premio al 4° livello, riparametrato agli altri livelli	Incremento annuo Uguale per tutti i livelli
2014	€ 1.875,00	-
2015	€ 1.875,00	€ 25,00
2016	€ 1.875,00	€ 25,00

c) Modalità di corresponsione del Premio

Il Premio ad obiettivi sarà erogato secondo le seguenti modalità:

- una quota a titolo di anticipo, con la retribuzione del mese di ottobre dell'anno di riferimento, per un importo lordo pari ad €. 450,00; per gli assunti in corso d'anno, detto valore verrà erogato pro-quota in relazione ai mesi di servizio prestati intendendosi come mese intero quello superiore ai 15 giorni;
- la quota a saldo - in relazione ai risultati conseguiti dagli indicatori e dedotto l'anticipo - con la busta paga relativa al mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, da porporionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento stesso, intendendosi come mese intero quello superiore ai 15 giorni.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, gli indici da prendere in considerazione per il calcolo del premio saranno quelli relativi al mese precedente.

Al personale neo-assunto ed ai lavoratori inseriti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione), il Premio ad obiettivi sarà riconosciuto in proporzione ai mesi di servizio prestati in corso d'anno considerando anche più periodi, decorrendo la maturazione dal 4° mese.

Per i lavoratori in forza con contratto a tempo parziale il Premio ad obiettivi sarà erogato in proporzione alla percentuale di riduzione oraria.

Il Premio ad obiettivi è da considerarsi comprensivo dell'incidenza su ogni e qualsiasi istituto di legge e di contratto, non sarà pertanto computato ai fini del calcolo della 13^a mensilità, né di alcun altro istituto contrattuale e legale, non sarà altresì computato ai fini del calcolo del T.F.R.

Le Parti convengono che le somme che verranno erogate sulla base di quanto definito nel presente capitolo 9 "premio per obiettivi" saranno soggette al regime degli sgravi contributivi previsti dalla legge 247/07, art. 1, comma 67 e 68, in quanto conformi a tali contenuti.

Le Parti confermano altresì che tali somme sono inoltre conformi alle disposizioni di cui al D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e al D.P.C.M. 19.2.2014 ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali all'Irpef pari al 10% sulla retribuzione di produttività ex art. 2, comma 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, in quanto "erogate, con criterio di variabilità e con espresso riferimento ad obiettivi collegati ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/efficienza/innovazione".

Il presente accordo sarà depositato nei termini di legge presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Reggio Emilia e gli altri Enti competenti.

d) Commissione Bilaterale

La Commissione Bilaterale, costituita oltre che dall'azienda, da un numero massimo di sei persone individuate all'interno della RSU, delle OO.SS provinciali e da dipendenti aziendali, si riunirà indicativamente tre volte l'anno, salvo ulteriori necessità, al fine di:

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

- esaminare l'andamento degli indicatori del premio ad obiettivi;
- valutare le cause di mercato, tecnologiche e organizzative che hanno avuto riflesso sull'andamento e sulla determinazione dell'indice di produttività e qualità;
- esaminare "reclami" particolarmente significativi pervenuti in azienda, per riconoscere ed eliminare eventuali errori nei comportamenti operativi;
- esaminare le questioni organizzative che possano avere una ricaduta sulla efficienza e competitività aziendale quali ad esempio l'assenteismo.
- attuare confronti che consentano di analizzare le situazioni di maggiore assenteismo allo scopo di pianificare interventi mirati alla riduzione del problema.

Gli incontri previsti al punto 1 "Relazioni industriali" potranno coincidere con gli incontri della Commissione Bilaterale.

10. EROGAZIONE AGGIUNTIVA ANNUALE

Le parti concordano che durante la vigenza del presente accordo, con la retribuzione del mese di dicembre, sarà corrisposta la seguente somma annua lorda, in cifra unica per tutto il personale dipendente, quale "erogazione aggiuntiva annuale":

- anno 2014 € 100,00
- anno 2015 € 100,00
- anno 2016 € 100,00

Gli importi di cui sopra saranno erogati al personale in forza al momento dell'erogazione, in relazione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento, intendendosi come mese intero quello superiore ai 15 giorni. I lavoratori che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno, l'erogazione aggiuntiva, maturata con i criteri di cui sopra, verrà liquidata con l'ultima busta paga.

Le Parti si danno atto e confermano che gli importi relativi alla "erogazione aggiuntiva annuale", in quanto comprensivi della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali o di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, né saranno computati ai fini del calcolo del T.F.R.

11. CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

L' Azienda effettuerà la trattenuta in busta paga, al personale non iscritto, di un contributo sindacale a sostegno dell'attività contrattuale per la sottoscrizione del presente accordo a favore delle organizzazioni sindacali stipulanti.

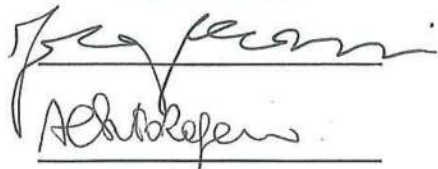
A tal fine si provvederà ad affiggere nelle bacheche aziendali uno specifico avviso. Il lavoratore potrà dare formale comunicazione di non adesione al contributo entro il 31 gennaio di ogni anno alla Direzione Aziendale. Il contributo sarà pari a 50,00 euro all'anno e sarà trattenuto con la retribuzione del mese di Febbraio, mese di corresponsione del premio e sarà versato su apposito c/c bancario comunicato alla Direzione Aziendale dalle OO.SS..

12. DECORRENZA E DURATA

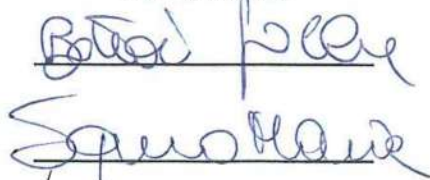
Il presente accordo, che sarà depositato nei termini di legge presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Reggio Emilia e presso gli altri Enti competenti, decorre dal 01.01.2014 e scadrà il 31.12.2016. Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza. Per quanto non espressamente modificato o abrogato dal presente accordo, restano valide a tutti gli effetti le norme contenute nei precedenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'Azienda



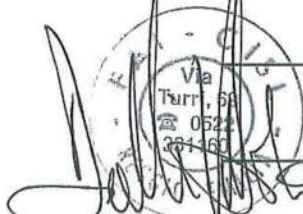
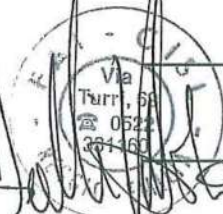
Per la R.S.U.



Per l'Associazione Industriali




Per le OO.SS.



CGIL
 Piazzale Finzi n° 2
 41013 CORREGGIO (Reggio E.)
 Tel. 0522 694143
 Cc. Ica Fiscale 91000000000