

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11/03/2015 presso Confindustria Modena tra la GRUPPO FINI Spa assistita da Confindustria Modena e la RSU dell'azienda medesima assistita da FAI-CISL e FLAI-CGIL di Modena, si è convenuto quanto segue.

### **Relazioni industriali**

Nel quadro di un costante miglioramento del sistema di relazioni industriali, l'Azienda si dichiara disponibile a fornire periodicamente, di norma una volta all'anno, informazioni sull'andamento aziendale (comprensivo dei dati di bilancio a consuntivo e a preventivo) e del mercato, sull'evoluzione del prodotto, sull'organizzazione del lavoro, sull'andamento dei livelli occupazionali e relative tipologie, su eventuali appalti e terziazioni.

### **CCNL**

Per tutto il personale a decorrere dal 1/01/2015 si farà riferimento, ai fini dei minimi tabellari e delle maggiorazioni contrattuali, a quanto previsto nelle tabelle "INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE" del vigente CCNL Industria Alimentare.

Sulla base delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative e considerata anche la stagionalità dei prodotti il personale potrà essere indifferentemente impiegato in entrambe le Divisioni "Pasta" e "Ortofrutta".

### **Inquadramento Professionale**

Una volta all'anno si procederà ad un incontro tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. al fine di esaminare le evoluzioni delle figure professionali in Azienda. In tale incontro, su specifici casi segnalati dalla R.S.U. e tenendo conto delle innovazioni organizzative tecnologiche e delle eventuali nuove figure professionali, le parti verificheranno l'inquadramento, alla luce del particolare contenuto professionale, sempre comunque nell'ambito delle declaratorie contrattuali vigenti.

### **Mercato del lavoro**

L'Azienda, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando la compatibilità delle professionalità richieste, valuterà prioritariamente lavoratori che abbiano prestato attività in azienda con contratto a tempo determinato o in somministrazione sempre comunque nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL per l'industria alimentare.

### **Formazione**

Una volta all'anno si procederà ad un incontro informativo tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. in merito ai programmi formativi.

Il tale occasione la Direzione Aziendale valuterà le segnalazioni da parte delle R.S.U. inerenti eventuali fabbisogni formativi volti ad elevare la professionalità degli addetti.

### **Calendario annuo di lavoro**

Entro il mese di marzo di ogni anno si provvederà, previo apposito incontro con la R.S.U. alla definizione del calendario feriale collettivo nonché dell'eventuale utilizzo collettivo delle ROL; resta inteso che eventuali situazioni contingenti potranno comportare ulteriori incontri di verifica.

### **Ambiente e Sicurezza**

Relativamente all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro si fa espresso rinvio a quanto in materia previsto dal D.lgs 81/2008 e successive integrazioni con particolare riferimento all'agibilità del RLS.

**Buoni pasto**

Al personale in forza verrà riconosciuto un blocchetto mensile di 20 buoni pasto del valore di € 5,29 cadauno. Il blocchetto non verrà riconosciuto a fronte di assenze continuative per oltre 15 giorni dovute a congedo parentale (ex maternità facoltativa), permessi non retribuiti ed aspettativa non retribuita.

Al personale proveniente da agenzie di somministrazione verrà riconosciuto un blocchetto di buoni pasto composto da un numero di buoni commisurato alle giornate di prestazione lavorativa con un massimo di 20.

**Premio per Obiettivi**

Con riferimento a quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello dal vigente CCNL per l'industria alimentare, a decorrere dall'1/1/2015 e per gli anni 2016, e 2017, viene istituito un premio per obiettivi legato al conseguimento di obiettivi di miglioramento ed ottimizzazione della redditività, della produttività aziendale e della qualità del prodotto.

Il premio sarà determinato in base ai tre parametri sotto riportati e ad un correttivo di partecipazione, legato alla presenza in azienda, applicato al parametro della produttività.

REDDITIVITA' I.R. peso 20%  
 PRODUTTIVITA' I.P. peso 60%  
 QUALITA' I.Q. peso 20%



*[Handwritten signature]*

**REDDITIVITA' – I.R.**

L'indicatore di redditività sarà riferito al "MARGINE DI CONTRIBUZIONE/FATTURATO" calcolato come di seguito illustrato.

FATTURATO LORDO meno COSTI COMMERCIALI  
 (scontistica rete, resi, promozioni, depositi, eventi, provvigioni agenti/concessionari)  
 meno COSTI DI PRODUZIONE  
 (materia prima, mano d'opera, manutenzioni, trasporti)

uguale MARGINE LORDO DI CONTRIBUZIONE

$$\text{I.R.} = \frac{\text{MARGINE LORDO DI CONTRIBUZIONE}}{\text{FATTURATO LORDO}} \%$$

*[Handwritten initials and signatures]*

L'ammontare del premio relativo all'indicatore di redditività sarà così determinato

I.R.	PREMIO LORDO
dal 37% e fino al 39%	€ 285
oltre il 39% e fino al 42%	€ 300
oltre il 42% e fino al 46%	€ 320
oltre il 46%	€ 350

*[Handwritten numbers and signatures]*

**PRODUTTIVITA' – I.P.**

L'indicatore di produttività sarà calcolato come di seguito illustrato

$$\text{I.P.} = \frac{\text{PEZZI PRODOTTI}}{\text{ORE LAVORATE (ordinarie e straordinarie)}}$$

N.B. Per l'anno 2015 si farà riferimento ai soli dati rilevati nella Divisione "Ortofrutta"; per gli anni 2016 e 2017 verranno inseriti anche i dati relativi alla Divisione "Pasta" adottando gli opportuni correttivi ovvero introducendo un nuovo indicatore di produttività in sostituzione del presente.

L'ammontare del premio relativo all'indicatore di produttività sarà così determinato

I.P.	PREMIO LORDO
Da 260 a 300	€ 855
Da 301 a 350	€ 900
Da 351 a 360	€ 950
Da 361 e oltre	€ 1000

**QUALITA' – I.Q.**

L'indicatore di qualità (interna) sarà calcolato come di seguito illustrato

$$\text{I.Q.} = \frac{\text{NUMERO NON CONFORMITA'}}{\text{PEZZI PRODOTTI (in migliaia)}} \%$$

L'ammontare del premio relativo all'indicatore di qualità sarà così determinato

I.Q.	PREMIO LORDO
Da 0,021% a 0,019%	€ 285
Da 0,018% a 0,016%	€ 300
Da 0,015% a 0,010%	€ 320
Da 0,009 e oltre	€ 350

L'erogazione del premio, uguale per tutti, avverrà, per quanto attiene ai premi di produttività e qualità, con il pagamento della retribuzione relativa al mese di gennaio dell'anno successivo quello di maturazione, mentre il premio di redditività, con il pagamento della retribuzione relativa al mese di giugno, sempre dell'anno successivo quello di maturazione.

Al momento dell'erogazione della quota di premio relativa al parametro della produttività verrà applicato un correttivo individuale di partecipazione calcolato in base alla percentuale di ore di assenza effettuate, rispetto alle ore teoriche lavorabili dell'anno, secondo la seguente tabella:

per assenze fino al 5%	100% del premio
per assenze oltre il 5% e fino al 6%	90% del premio
per assenze oltre il 6% e fino al 7%	80% del premio
per assenze oltre il 7%	50% del premio

Per assenze si intendono esclusivamente le ore d'assenza dal lavoro dovute a:

- malattie (con esclusione di quelle comportanti il ricovero ospedaliero e relativa convalescenza, day hospital compreso);
- infortunio in itinere;
- congedo parentale (ex maternità facoltativa);
- permessi non retribuiti;
- aspettative non retribuite;

Il premio deve considerarsi comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti derivanti da legge e/o da contratto, e non avrà alcuna incidenza sul TFR.

I lavoratori assunti nel corso dell'anno beneficeranno del premio annuo in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato. Ai lavoratori che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso dell'anno il premio verrà liquidato in proporzione ai mesi lavorati tenendo come riferimento l'importo dell'anno precedente. Sia in caso di assunzione che di risoluzione del rapporto di lavoro, la frazione del mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero, la frazione di mese fino a 15 giorni compresi non verrà computata.

Ai lavoratori provenienti da agenzie di somministrazione o assunti con contratto a tempo determinato, che nell'anno di riferimento abbiano prestato la propria attività lavorativa per un periodo di almeno 50 giorni lavorativi, anche non continuativi, verrà liquidata a titolo di premio di risultato una somma calcolata sulla base del risultato economico dell'anno precedente e rapportata ai mesi di servizio prestato.

Per i lavoratori part time il premio sarà riproporzionato in base alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

L'andamento degli indici di produttività e qualità relativi al premio di risultato sarà oggetto di verifica tra le parti a livello aziendale con periodicità trimestrale previa consegna degli stessi alla R.S.U.

Gli indici di riferimento, gli schemi e i relativi criteri di calcolo sopra indicati o richiamati sono validi a tecnologia, organizzazione e mix produttivo costanti.

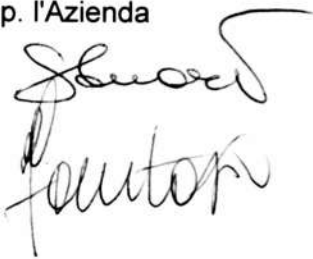
In caso di modificazioni significative sotto l'aspetto tecnologico e/o organizzativo o nell'ipotesi di forti variazioni del mix produttivo o delle tipologie di prodotto, quanto sopra indicato sarà oggetto di revisione ed eventualmente di ridefinizione in appositi incontri tra le Parti.

### Scadenza

Il presente accordo scadrà il 31/12/2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

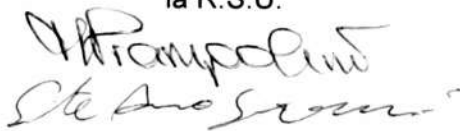
p. l'Azienda



p. Confindustria Modena



la R.S.U.



p. le OO.SS.

