

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 14.10.2015

tra

la ditta Grissin Bon Spa con sede in Sant'Ilario D'Enza(Re) rappresentata dal Sig. Marco Bernardelli e dal Dr. Giorgio Sassi; Alessandro Caronti e Vanes Fontana; assistita da Unindustria Reggio Emilia in persona del Dr. Alessandro Parma.

e

la R.S.U. Della ditta stessa presente nelle persone delle Sig.re Paoletta Cidda, Rosaria Ferrara, Tiziana Lapenna e Pasquale Capasso e dal Sig. Baldassarre Mammato assistiti dalla Fai-Cisl in persona del Sig. Archimede Cattani e Vittorio Daviddi e dalla Flai-Cgil nelle persone del Sig. e Riccardo Bedeschi,

si è convenuto quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI

Con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle relazioni sindacali le parti ferme restando le reciproche autonome prerogative, convengono di riconfermare e rafforzare un sistema di relazioni costruito su incontri trimestrali tra Direzione Aziendale ed R.S.U. che costituiranno momenti strutturati di informativa e confronto, che potranno avere come oggetto le seguenti problematiche:

- Valutazione delle esigenze che l'Azienda evidenzia in termini di necessità di arricchimento professionale e/o formazione professionale di particolari figure in possesso dei requisiti attitudinali indispensabili;
- Confronto sui percorsi di arricchimento-formazione e valutazione dei risultati, nell'ambito di quanto previsto in termini di declaratorie e profili professionali dal CCNL di settore, dagli accordi aziendali in materia di inquadramento e dalla presente intesa, recependo anche tutte le modifiche intervenute rispetto all'art. 26 del CCNL in vigore.
- In un ottica d'incremento degli standard di qualità e dei livelli di produttività, che consenta una maggior capacità di competizione dell'Azienda, esame di proposte volte a migliorare singoli aspetti dell'attività lavorativa e dell'organizzazione del lavoro ed a superare eventuali inefficienze oggettive e strutturali;
- Analisi delle situazioni ambientali-con particolare riferimento al problema del microclima nel periodo estivo- che necessitano di interventi di miglioramento operando con logiche che partano da valutazioni delle priorità, dal rapporto costo- benefici e dalle compatibilità economiche aziendali;
- Valutazione ed esame dei risultati raggiunti dagli indicatori posti alla base del Premio ad Obiettivi;
- Prospettive produttive, andamento degli ordini;
- Andamento dei mercati
- Investimenti in innovazione del processo produttivo;
- Studio e ricerca di nuovi prodotti;
- Bilancio consuntivo.

Si conferma, ove le parti congiuntamente lo ritengano opportuno, la possibilità che alle riunioni di cui sopra possano partecipare, per un massimo di 1 ora, lavoratori non delegati che abbiano particolare esperienza e conoscenza dell'argomento in discussione.



Le informazioni acquisite nel corso dei suddetti incontri manterranno carattere di riservatezza e saranno finalizzate esclusivamente all'approfondimento delle questioni congiuntamente esaminate.

Sulle specifiche problematiche oggetto degli incontri trimestrali, qualora si evidenzino particolari complessità e necessità di approfondimento, ove le parti concordemente lo convengano, potranno essere avviate mirate forme di analisi attraverso strumenti tecnici quali commissioni ad hoc o comitati paritetici.

Si concorda inoltre che il Calendario di lavoro annuo, relativo alle chiusure collettive, verrà definito entro il 15 Febbraio di ogni anno. Per il Calendario ferie individuale, fermo restando il necessario presidio dell'attività che deve essere svolta nel periodo estivo, si concorda che tutti i lavoratori dovranno presentare entro e non oltre il 10 Marzo di ogni anno il piano di richiesta ferie e l'azienda comunicherà entro e non oltre il 31 Marzo di ogni anno le risposte al piano ferie di ogni singolo lavoratore.

DIRITTI SINDACALI

Verrà migliorato il funzionamento e la fruizione del punto informatizzato interno ad uso esclusivo dei componenti dell'RSU, fuori dall'orario di lavoro, per eventuali necessità specifiche di supporto ai colleghi.

Atti di vandalismo già rilevati passato non saranno tollerati dall'Azienda, nel qual caso il servizio verrà interrotto

AMBIENTE E SICUREZZA

L'azienda entro il 31 dicembre 2017 si impegna a farsi carico del servizio di lavaggio e di sanificazione degli indumenti di lavoro nel reparto produzione in considerazione anche che tale servizio presumibilmente verrà richiesto in futuro da qualche cliente

L'Azienda finanzierà ausili medici idonei per prescrizioni individuali particolari purché queste siano confermate e conclamate dal Medico Competente.

APPALTI

Nel riconfermare quanto previsto in materia dall'accordo precedente le parti si incontreranno per effettuare una verifica in merito agli appalti attualmente in essere in azienda.

PART TIME

L'Azienda accetta di incrementare, in ambito produttivo, l'utilizzo del part-time sino al raggiungimento del 5%.

A completamento del quadro attuale verranno addizionate le future richieste.

Nel rispetto delle necessità di organizzazione del lavoro una delle soluzioni, tra le altre, per rendere fruibile il part time potrà essere che le figure interessate effettuino una turnazione complementare al fine di mantenere comunque la copertura delle otto ore del turno.

MENSA

La quota del servizio mensa a carico dei lavoratori verrà ridotta di un ulteriore 10%

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda si impegna a mantenere alta l'efficienza produttiva riconoscendo che la stessa è fortemente condizionata dal buon funzionamento delle macchine ed da figure di supporto come il jolly, anche attraverso la copertura di figure part time.

Si conferma che l'Azienda sta cercando di rendere più rapido ed efficace l'intervento manutentivo. Con incremento dell'attività notturna nel secondo stabilimento verrà valutato come organizzare od implementare l'intervento di manutenzione straordinaria.

Attualmente l'attività del turno notturno si articola su una/due linee per ciascuna unità produttiva. Nel turno notturno sono presenti un manutentore nel sito di Calerno 1 ed un manutentore nel sito di Calerno 2.

L'Azienda si impegna, a fronte di un aumento delle attività, di incrementare il servizio di manutenzione.

INQUADRAMENTO E PERCORSI FORMATIVI

Si riconosce la disponibilità ad un confronto annuo (novembre) concernente alle qualifiche relative a specifiche mansioni e competenze.

Verrà condiviso tra Azienda ed RSU un testo dove verrà descritto il concetto di poli-funzionalità per le postazioni interessate; il testo sarà un allegato successivo al presente accordo o sarà un testo a parte.

Si chiarisce sin da ora che il concetto di polifunzionalità è da intendersi, non in senso orizzontale, cioè stesso lavoro nell'ambito dello stesso livello; ma in senso verticale cioè un addetto di un livello che effettua, anche saltuariamente, mansioni di livello superiore.

Non è da intendersi come causale per l'identificazione di livelli di inquadramento intermedi a quelli già esistenti da C.C.N.L..

Esempio: un addetto che lavora su fine linea ed è in grado di svolgere lo stesso lavoro su altre linee non esprime competenze di poli-funzionalità.

Contrariamente, lo stesso addetto che pur lavorando sul fine linea, in caso di necessità, sia in grado di svolgere attività momentanee in altri ambiti e per cui ha necessità di altre competenze, tipo utilizzo delle macchine, esprime competenze di poli-funzionalità.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE ALIFOND

La quota di contribuzione ad Alifond a carico dell'Azienda verrà incrementata di uno 0,5% a decorrere dalla firma del presente accordo nel mese di settembre 2015.

PREMIO PER OBIETTIVI

Si conviene di confermare il premio per obiettivi collegato ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti e aventi per obiettivi incrementi di redditività, produttività e riduzione degli scarti secchi di produzione macinati al netto dei resi.

Il premio sarà annuale e riparametrato per livello di inquadramento e sarà riconosciuto al personale a tempo indeterminato in forza al momento dell'erogazione, ivi compresi i lavoratori che risolveranno il rapporto di lavoro al 31 Dicembre dell'anno, avendo lavorato l'anno intero, in misura ai mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento, intendendosi come mese intero quello superiore ai 15 giorni.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro in corso d'anno, così come il personale assunto a termine nel corso dell'anno ed al personale "somministrato" che presti attività lavorativa di almeno 1 mese consecutivo, verrà liquidata a titolo di "Premio per Obiettivo" una somma calcolata nella misura del 65% della cifra prevista al raggiungimento dell'obiettivo 100% rapportata ai mesi di servizio prestati nell'anno.

Il premio per obiettivi sarà collegato ad un obiettivo unico per tutti i lavoratori composto da un parametro di redditività, uno di produttività, ed uno collegato alla riduzione degli scarti

A) Il parametro di redditività i cui dati saranno desumibili dal bilancio annuale è così articolato:

MARGINE OPERATIVO LORDO al lordo di ammortamenti e oneri finanziari

RICAVI DI VENDITA

B) Il parametro di qualità misurato attraverso la riduzione degli scarti è così articolato:

Somma delle quantità di prodotto scartato nell'anno suddivise per tipologia di prodotto: grissini, fette biscottate, torinesi, fornarello, fagoloso

quantità totale della produzione realizzata riferita alle produzioni: grissini, fette biscottate, torinesi, fornarello, fagoloso

C) il parametro di produttività è così definito:

Quantità prodotta nell'anno

Ore lavorate nell'anno dal personale diretto di produzione, compresi i lavoratori interinali addetti alla produzione

I parametri e gli indici legati all'evoluzione dell'attività aziendale di cui sopra in relazione ai quali sarà fissata la scala degli obiettivi al cui conseguimento farà seguito la proporzionale erogazione del premio-perciò stesso variabile-concordato, sono definiti in maniera dettagliata nell'allegato A che contiene anche la definizione degli obiettivi prefigurati per l'anno 2015, che costituisce a tutti gli effetti parte integrante del presente accordo.

Gli importi lordi che verranno erogati al raggiungimento del 100% dell'obiettivo (redditività+produttività+riduzione scarti) e riferiti al 4° livello contrattuale sono i seguenti:

Anno di riferimento	100% Obiettivo
2015	€ 1.950,00
2016	€ 1.950,00
2017	€ 1.950,00

Per il personale inquadrato al 5° livello viene previsto un premio che sarà di ammontare analogo a quello stabilito per il personale di 4° livello.

L'incidenza/peso percentuale degli indici sopra convenuti sarà la seguente:

- Produttività	60 %
- Riduzione scarti	20 %
- Redditività	20 %

La quantificazione degli obiettivi per gli anni 2016 e 2017, sarà effettuata in Azienda tra Direzione Aziendale e RSU, entro la fine del mese di Febbraio di ogni anno per gli indicatori produttività e riduzione scarti ed entro il mese di maggio per l'indicatore di redditività, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, con riferimento all'intero anno in corso.

L'importo del premio per obiettivi sarà erogato con le seguenti modalità:

- Con la retribuzione del mese di settembre dell'anno di riferimento è prevista l'erogazione, a titolo di anticipo, di una somma pari al 50% del premio previsto per l'anno di riferimento, la somma sarà rapportata ai mesi di servizio prestati, intendendosi come mese intero quello superiore ai 15 giorni.
- Il saldo a conguaglio calcolato con un meccanismo di proporzionalità pura, in relazione ai risultati effettivamente realizzati dagli indicatori, dedotto l'anticipo, avverrà con il pagamento della mensilità

del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento per gli indicatori di produttività e riduzione scarti e con la mensilità del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento per l'indicatore di redditività.

Le parti si danno atto e confermano che gli importi relativi al premio a raggiungimento di obiettivi aziendali, in quanto comprensivi della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali o di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, ne saranno computati ai fini del calcolo del T.F.R.

La Direzione Aziendale e le R.S.U. si incontreranno al termine di ciascun trimestre per esaminare i risultati conseguiti, le loro caratteristiche ed i problemi eventualmente sorti avviando approfondimenti sulle cause e sugli eventuali rimedi. L'Azienda fornirà mensilmente i dati relativi all'andamento degli scarti e della produttività.

Al termine di ogni anno le parti si incontreranno per esaminare e valutare i risultati derivanti dall'andamento degli indicatori concordati e verranno valutati problemi eventualmente sorti e l'eventuale necessità di aggiustamento o correzione dei parametri concordati.

EROGAZIONE AGGIUNTIVA MENSILE

Le parti concordano che la quota di "Erogazione Aggiuntiva Mensile", a partire dal 1 luglio '15 verrà incrementata di 5 euro lordi e pertanto assumerà il valore di € 30,00 lordi mensili per 14 mensilità riparametrata 4 livello, detta erogazione in quanto comprensiva dell'incidenza sui vari istituti contrattuali o di legge, non sarà computabili ai fini di tali istituti, e non avrà pertanto alcuna incidenza ulteriore su altri istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere, sarà considerata utile ai soli fini del calcolo del TFR.

DECORRENZA E DURATA


Il presente accordo avrà validità e durata sino al 31/12/2017. Per quanto non esplicitamente modificato nel presente accordo, si intendono integralmente in vigore i precedenti accordi.

Letto, approvato e sottoscritto

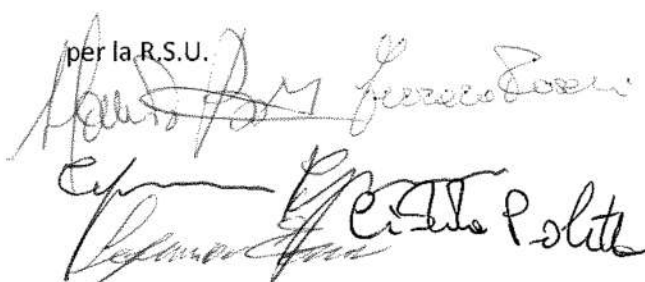
Per l'Azienda



Per Unindustria Reggio Emilia



per la R.S.U.



per la Flai-Cgil

FLAI CGIL - Reggio Emilia
Via Roma, 53 - 42121 Reggio Emilia
Tel. 0522.4571 - Fax 0522.457300

