

# PARMAREGGIO SpA

## Unità produttiva di Montecavolo di Quattro Castella

### VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 febbraio 2017 presso la sede aziendale della Parmareggio Spa in via Palmiro Togliatti 34 a/b a Montecavolo di Quattro Castella (Re)

tra

la Parmareggio Spa rappresentata dall'Amministratore Delegato Giuliano Carletti, dal Direttore Risorse Umane Giorgio Vitali e dal Direttore Supply Chain Angelo Garagnani

e

la R.S.U. della ditta stessa presente nelle persone delle Sig.ra Iva Casotti e dai Sig.ri Riccardo Mastellini e Abdi Ali, assistita dalla Fai-Cisl in persona del Sig. Mario Gaetano Zoin e dalla Flai-Cgil in persona del Sig. Riccardo Bedeschi si è convenuto quanto segue:

#### **1. RELAZIONI INDUSTRIALI**

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 Rsu che costituiranno momenti strutturati di informativa e confronto preventivo, che potranno avere come oggetto le seguenti problematiche:

- Strategie e piani di sviluppo degli investimenti, innovazioni tecnologiche e di prodotto aziendale e di Gruppo;
- Analisi preventiva dei progetti inerenti modificazioni organizzative, investimenti di nuove tecnologie e dei relativi piani di fattibilità ed eventuali riflessi e ripercussioni sull'occupazione, ambiente di lavoro, organizzazione ed orari di lavoro;
- Analisi e confronto su proposte volte a migliorare singoli aspetti dell'attività e dell'organizzazione del lavoro in un ottica di miglioramento degli standard di qualità, di efficienza e di produttività e col fine di superare eventuali incoerenze oggettive e strutturali;
- Bilancio di Previsione (Budget iniziale) e Bilancio consuntivo aziendale e di gruppo;
- Valutazione ed esame dei risultati raggiunti, anche parziali nel corso dell'anno, degli indicatori posti alla base del Premio di Risultato ad Obiettivi Aziendale;

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 convengono, potranno essere avviate mirate forme di analisi attraverso strumenti tecnici quali commissioni ad hoc o comitati paritetici.

## **2. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA**

Durante la vigenza del presente accordo le parti, titolari delle competenze in materia di salute e sicurezza, si impegnano a sviluppare un costante livello di confronto per individuare e prevenire eventuali problemi di salute e sicurezza sul lavoro.

Particolare attenzione riguarderà l'aspetto del microclima nei reparti come le spedizioni/cella, per i quali l'azienda ha confermato l'intenzione di dar seguito ad azioni ed interventi finalizzati al miglioramento del benessere dei lavoratori.

Si conviene inoltre di rafforzare ed intensificare i programmi di formazione ed informazione su "salute e sicurezza sul lavoro" e "sicurezza alimentare", predisponendo un confronto preventivo con l'RLS in sede di riunione periodica o straordinaria e successivamente con la RSU.

## **3. PROFESSIONALITA' ED INQUADRAMENTO**

Le parti concordano, nell'ambito di una costante crescita professionale dei lavoratori, nel rispetto delle pari opportunità, di realizzare percorsi formativi per operai ed impiegati che favoriscano la crescita professionale dei lavoratori, una effettiva fungibilità delle mansioni in un quadro di polivalenza e polifunzionalità professionale al fine di produrre efficienza ed efficacia del lavoro e dell'impresa.

L'azienda si impegna ad un confronto preventivo con la Rsu aziendale in merito ai programmi formativi, con modalità che consentano piena condivisione su argomenti, contenuti e soggetti interessati.

Annualmente le parti avvieranno un confronto sui livelli professionali acquisiti, sulle esigenze formative per favorire e premiare la polifunzionalità dei lavoratori sulle diverse linee produttive, valutando anche la capacità di coprire le diverse postazioni previste dalla linea produttiva, nel caso si venga adibiti ad unica linea.

Le parti si incontreranno poi entro il 31 Maggio di ogni anno per la valutazione e l'adeguamento condiviso delle qualifiche professionali.

#### 4. APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Nell'eventualità che l'azienda ipotizzi, per determinate attività, la possibilità di attuare progetti di terziarizzazione e/o appalto, nonché per le attività che siano già oggetto di terziarizzazione e/o appalto, fermo restando quando previsto all' art. 4 del CCNL, dovrà tenere conto di quanto segue: a livello aziendale si avvierà un confronto preventivo tra le parti, a monte delle fasi esecutive/realizzative. Per rendere efficace e proficuo il confronto, si conviene che all'atto della presentazione del progetto, l'azienda debba assicurare il suo necessario grado di definizione e completezza. Inoltre con riferimento allo stesso progetto, prima comunque della definizione del progetto esecutivo e del piano di fattibilità in modo da consentire una partecipazione preventiva, le parti definiranno congiuntamente i tempi e le modalità operative ed organizzative (Comitati Bilaterali, Commissione, etc.) per la definizione e la realizzazione di un programma "ad hoc" di confronto, che tenga conto delle specificità del progetto in questione;

Nel caso in cui intervengano modifiche organizzative, che abbiano risvolti anche per le fasi di lavorazione appaltate, le Parti si incontreranno per verificare la possibilità che dette lavorazioni o parti di esse possano essere gestite direttamente dall'azienda.

Parmareggio Spa esigerà, dalle aziende appaltatrici, l'applicazione ed il rispetto delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche e dei diritti sindacali come da disposizioni di legge. Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative, Parmareggio Spa esigerà che ai soci lavoratori venga applicato un trattamento economico normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse. L'impegno di ciò dovrà essere espressamente previsto nel contratto di appalto;

L'azienda, nel rispetto della privacy e della normativa in generale, metterà a disposizione della RSU e delle OO.SS. per la consultazione copia del contratto di appalto e gli allegati relativi.

Le parti, nei limiti delle competenze e prerogative proprie e nel rispetto delle reciproche autonomie, potranno verificare periodicamente l'effettivo rispetto delle disposizioni previste nel presente articolo.

In caso di cambio di appalto, Parmareggio Spa si impegna in fase di selezione dei fornitori ad individuare società che manifestino la volontà di assicurare la rioccupazione ai lavoratori coinvolti ed il mantenimento delle trattamento economico normativo globalmente equivalente a quello in essere precedentemente.

#### 5. MERCATO DEL LAVORO

La specificità del settore merceologico in cui l'Azienda opera, la tipologia dei prodotti trattati e la stagionalità che caratterizza la commercializzazione, rendono il ricorso alle forme di rapporto di lavoro con contratto a termine, una condizione indispensabile a garantire la flessibilità organizzativa necessaria per lo svolgimento del proprio ruolo industriale e per il consolidamento e sviluppo dei livelli occupazionali interni.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in merito alle casistiche ed ai limiti quantitativi di uso di lavoratori con contratti a termine, le parti concordano che entro il 31 Gennaio di ogni anno, vi sarà un incontro tra la Rsu e la Direzione Aziendale, al fine, se le esigenze produttive ed organizzative lo richiederanno necessario, di incrementare le risorse professionali assunte con contratto a tempo indeterminato. Le parti al fine di valorizzare le competenze e le esperienze già acquisite daranno precedenza ai lavoratori presenti in azienda che operano con contratto a termine o con contratto di lavoro in somministrazione

in mansioni equivalenti e che siano in grado, per caratteristiche e competenze professionali di ricoprire i ruoli richiesti, tenendo conto della maggiore anzianità.

## **6. ORARI DI LAVORO E PAUSE**

L'orario di lavoro per il settore produzione è di 40 ore settimanali in turni avvicendati o su orario spezzato.

Di norma la produzione è articolata in turni diurni di 8 ore su 5 giorni dal Lunedì al Venerdì. Al termine di ogni turno è prevista una pausa per il pasto di 30 minuti che porta alla seguente articolazione:

1° Turno (Mattino)            Dalle ore 6:00 alle 13:30;  
2° Turno (Pomeriggio)        Dalle ore 13:30 alle 21:00.

In caso di necessità produttive, commerciali e/o organizzative viene introdotto il 3° turno notturno con la seguente modalità:

3° Turno (Notte)              Dalle ore 21:00 alle 04:30.

Per ogni turno di 7,5 ore lavorate è prevista una pausa di 15 minuti, da godere individualmente in due momenti diversi.

In caso di necessità produttive, commerciali e/o organizzative che dovessero comportare il ricorso a straordinari collettivi, turni aggiuntivi, o a modifiche degli orari di lavoro, le parti si incontreranno preventivamente ed entro il 20 settembre di ogni anno, al fine di concordare le variazioni organizzative e le modalità applicative che consentano di soddisfare le esigenze sopravvenute con quelle dei lavoratori.

L'azienda, al fine di favorire la rotazione, predisporrà un bacino di lavoratori che dichiareranno la loro volontà ad essere utilizzati nel 3° turno notturno.

Qualora vengano introdotte da leggi o dalla contrattazione modifiche in materia di orario di lavoro ed organizzazione le Parti si incontreranno per verificare le modalità di attuazione.

## **7. INDENNITA' DISAGI**

Per tutti i lavoratori addetti alle spedizioni che svolgono la loro attività prevalente nel reparto spedizioni/cella viene riconosciuta un'indennità, denominata "disagio", pari al 6% da calcolarsi sul minimo tabellare e sulla contingenza, calcolata sulle 7,50 ore giornaliere. Detta maggiorazione non sarà considerata nel computo delle maggiorazioni per eventuali lavori straordinari, né sarà considerata retribuzione ad alcun effetto.

## **8. LAVORO NOTTURNO**

Le Parti riconfermando integralmente le disposizioni previste dall'art. 31 del CCNL in materia di **lavoro a turni notturno**, convengono di incrementare del 10% la percentuale di maggiorazione prevista (alla data di sigla del presente accordo pari al 30%).

A decorrere dal 01/01/2014, esclusivamente in caso di triplo turno con l'articolazione d'orario prevista al punto 6 "orari di lavoro" (tre turni avvicendati) si conviene di estendere

la maggiorazione dell'orario così come sopra definito, a partire dalle ore 21.00.

Detta disposizione non si applica a tutte le altre eventuali articolazioni di orario individuale o collettivo, ordinario, straordinario o festivo, in turno o spezzato, per le quali la detta maggiorazione notturna continuerà ad operare dalle ore 22.00.

Qualora vengano introdotte da leggi o dalla contrattazione modifiche in materia le Parti si incontreranno per verificare le modalità di attuazione.

## **9. LAVORO FESTIVO**

Nel caso in cui, per indifferibili motivi organizzativi, produttivi e commerciali, si rendesse necessario lavorare anche la domenica o in altro giorno festivo, al lavoratore chiamato in servizio su base volontaria, sarà riconosciuto un compenso "una tantum", oltre al normale trattamento di legge e contrattuale.

La voce retributiva "una tantum" pari ad € 100,00 sarà dovuta esclusivamente in caso di orario di lavoro/turno completo (maggiore o uguale a 6 ore). In caso di turnazioni aziendali inferiori alle 6 ore l'"una tantum" sarà pari ad € 50,00. L'"una tantum" non sarà riconosciuta in caso di presenza al di fuori della turnazione programmata. In caso di part-time si procederà alla riparametrizzazione in base all'orario.

Detto compenso "una tantum" non sarà dovuto, nell'eventualità che l'orario di lavoro contrattuale sia distribuito su 7 giorni lavorativi.

Le Parti, salvo quanto disposto al punto che precede, riconfermano integralmente le disposizioni previste dalla contrattazione in materia di lavoro festivo e le disposizioni di cui al precedente punto 6. Qualora vengano introdotte da leggi o dalla contrattazione modifiche in materia le Parti si incontreranno per verificare le modalità di attuazione.

## **10. REPERIBILITA' SERVIZIO MANUTENZIONE**

Il personale inquadrato nel servizio manutenzione garantisce la reperibilità per interventi straordinari su impianti, macchinari, impianti tecnologici e per la tutela del patrimonio aziendale. La reperibilità viene assicurata, a stabilimento chiuso, tramite affidamento di incarico settimanale a rotazione tra tutti gli addetti. L'azienda riconoscerà agli addetti del reparto la voce retributiva "indennità di reperibilità" pari ad euro 100,00 mensili lordi da percepire per 12 mensilità. Tale indennità non è utile ai fini di alcun istituto economico applicato al rapporto, compreso il TFR.

## **11. MENSA**

Fermo restando l'attuale servizio mensa, si conviene che il prezzo del pasto in convenzione, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo, verrà suddiviso nel seguente modo:

- 90% a carico ditta
- 10% a carico lavoratore

## 12. RIMBORSI CHILOMETRICI

Si conviene che il rimborso chilometrico per i km effettuati con auto propria per motivi di lavoro, a partire dal 1 Gennaio 2014, viene coperto nella misura di € 0,50 al Km. Eventuali aggiornamenti saranno concordati con la Rsu.

## 13. PREMIO DI RISULTATO PER OBIETTIVI AZIENDALI (PROA)

In attuazione di quanto previsto dalla contrattazione e dalla normativa di legge, anche in base alle disposizioni previste dalla legge n. 208 del 28/12/2015 e del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 in materia di tassazione agevolata si conviene di confermare il Premio di Risultato, che avrà una durata triennale (2017-2019).

Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema in essere ha le caratteristiche di salario variabile/premio di risultato legato ad indici di produttività-redditività-qualità-efficienza-innovazione, erogabile esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi stessi non in cifra predeterminata ma in relazione al conseguimento di obiettivi di miglioramento definiti in base a risultati storici, budget previsionali e standard di produzione/efficienza o qualità.

L'entità del Premio nel triennio, in corrispondenza del raggiungimento del 100% dell'obiettivo (somma vari indicatori) sarà pari a **4.650,00** euro così distribuiti:

| Anno di riferimento | 100% Obiettivo |
|---------------------|----------------|
| 2017                | € 1.550,00     |
| 2018                | € 1.550,00     |
| 2019                | € 1.550,00     |

L'erogazione del Premio per Obiettivi relativo ai tre anni avverrà al raggiungimento degli obiettivi definiti e sarà riparametrata al 5° livello.

Il premio per Obiettivi sarà collegato ad un obiettivo unico per tutti i lavoratori di sito. Le tabelle parametriche dei singoli indicatori di obiettivi sono allegate al presente accordo e ne fanno parte integrante.

Il suddetto premio verrà erogato su base annuale e non è utile ai fini di alcun istituto economico applicato al rapporto, compreso il TFR. Inoltre non è corrisposto per le ore di assenza che non danno luogo a retribuzione od integrazione da parte dell'Azienda (permessi non retribuiti, aspettative non retribuite, astensione facoltativa etc).

Con la retribuzione del mese di Agosto sarà prevista l'erogazione, a titolo di anticipo, di una somma pari al 40% 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, in relazione ai risultati effettivamente realizzati dagli indicatori, dedotto l'anticipo, avverrà con il pagamento della mensilità del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro in corso d'anno, così come il personale assunto nel corso dell'anno ed al personale "somministrato" il premio sarà erogato in

misura proporzionale ai mesi di servizio effettuati, intendendosi per mese intero quello superiore ai 15 giorni. Qualora l'entità del premio non sia nota sarà corrisposto proporzionalmente un premio sulla base dei risultati raggiunti nell'anno precedente.

La Direzione Aziendale e le Rsu 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.

Al termine di ogni anno le parti si incontreranno per esaminare e valutare i risultati derivanti dall'andamento degli indicatori concordati.

Con riferimento a quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016 (articolo 1 comma 184), , le Parti si incontreranno entro la vigenza del presente accordo, per definirne, a livello di contratto aziendale (ai sensi del comma 187), forme e modalità.

#### 14. WELFARE AZIENDALE

Le Parti, in considerazione della comune volontà di incentivare l'accesso e l'utilizzo di servizi utili ai dipendenti e alle loro famiglie e rientranti nelle qualificazioni normative di cui all'art. 51 del TUIR, hanno convenuto sul riconoscimento di un importo di **credito welfare** complessivo per il triennio di **€ 350,00** con la seguente maturazione e distribuzione:

| Anno di riferimento | Valore welfare |
|---------------------|----------------|
| 2017                | € 100,00       |
| 2018                | € 100,00       |
| 2019                | € 150,00       |

Ai sensi dell'art. 51 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sul Reddito) e articoli riferiti, il credito welfare non costituisce, per sua stessa natura, una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali che contributivi, né il suo valore ha alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo, diretto, indiretto e/o differito, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa.

Titolari del piano sono intesi i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato, che abbiano superato positivamente il periodo di prova, senza distinzione di inquadramenti categoriali e livelli contrattuali. Ai dipendenti con contratto di lavoro part-time le somme saranno rapportate all'orario di lavoro contrattuale. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova, o per gli assunti in corso d'anno il credito welfare verrà proporzionato al periodo lavorato.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro in corso d'anno, il credito sarà riconosciuto in misura proporzionale ai mesi di servizio effettuati, intendendosi per mese intero quello superiore ai 15 giorni

Restano esclusi dal piano i lavoratori in forza con contratto di somministrazione ed i lavoratori in permesso non retribuito, aspettativa non retribuita e astensione facoltativa nonché tutti gli altri lavoratori titolari di un rapporto di lavoro non rientrante nelle categorie indicate.

Il termine di utilizzazione del credito welfare è individuato nell'anno solare 01 gennaio-31 dicembre. Laddove in capo al dipendente, alla scadenza del periodo, residui parte del credito welfare, l'azienda verserà automaticamente detto residuo al fondo di previdenza

contrattuale. Nel caso in cui il titolare non sia iscritto, perderà il diritto e decadrà dal beneficio, essendo esclusa la possibilità di posticipo del credito residuo. In nessun caso il titolare potrà richiedere la liquidazione in forma monetaria del credito welfare.

L'azienda predisporrà un apposito regolamento, cui si rimanda per le modalità operative ed il funzionamento. L'azienda consegnerà detto regolamento a tutti i dipendenti.

## 15. DIFFUSIONE E STAMPA

Si concorda che a partire dalla firma del presente accordo, l'azienda provvederà alla stampa di tutti gli accordi aziendali vigenti e ne consegnerà copia a tutti i lavoratori in forza, compresi tutti quei lavoratori neoassunti durante la vigenza del presente accordo.

## 16. QUOTA CONTRATTO PER NON ISCRITTI

L'azienda si dichiara disponibile ad effettuare una trattenuta in busta paga, al personale non iscritto al sindacato, di un contributo sindacale di € 50,00, a sostegno dell'attività contrattuale per la sottoscrizione del presente accordo, a favore delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Il contributo sarà trattenuto sull'acconto del Premio di Risultato corrisposto con la retribuzione del mese di Agosto.

A tal fine l'azienda distribuirà insieme alla busta paga dei mesi di Luglio di ogni anno, apposito modulo che consenta al lavoratore che ne abbia intenzione di rifiutare la richiesta del sindacato, modulo che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 25 Agosto.

Le quote trattenute verranno versate dall'azienda sul C/C BANCARIO comunicato alla direzione aziendale dalle OO.SS.

## 17. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, per le parti richiamate, recepisce e sostituisce i precedenti. Ha durata triennale e scadrà il 31/12/2019.

Letto, approvato e sottoscritto

Per L'Azienda

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

Per la Fai-Cisl



**PARMAREGGIO SPA**  
**unità produttiva di Montecavolo di Quattro Castella RE**  
 ALLEGATO ALL'ACCORDO AZIENDALE DEL 24/02/2017  
**Premio per Obiettivi anno 2017-2019**

Le parti, nel rispetto dell'accordo integrativo aziendale firmato in data 24/02/2017, in relazione ai meccanismi del premio per obiettivi per gli anni 2017-2019, definiscono i seguenti criteri:

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| INDICATORE PRODUTTIVITA'   | 34% |
| INDICATORE RESA            | 34% |
| INDICATORE NON CONFORMITA' | 32% |

• **Parametro di produttività:**

Al parametro "produttività" si attribuisce un valore del 34% della quota salariale massima. I risultati saranno dati dalla differenza percentuale tra le ore effettivamente lavorate per Kg di mix di prodotto e i kg/ora standard di budget. Saranno detratte le ore del personale di produzione non utilizzato e le quantità salariali saranno rapportate ai seguenti risultati:

| DA          | A      | %   |
|-------------|--------|-----|
| Oltre       | 4.01   | 100 |
| 3.01        | 4.00   | 80  |
| 2.51        | 3.00   | 60  |
| 1.51        | 2.50   | 40  |
| - 0.99      | 1.50   | 20  |
| Inferiore a | - 1.00 | 0   |

• **Parametro di resa:**

Al parametro "resa" si attribuisce un valore del 34% della quota salariale massima. L'indicatore rappresenta la differenza percentuale tra la quantità di materia prima entrata in lavorazione e la quantità finale di prodotto confezionato rispetto agli standard di lavorazione.

In relazione all'andamento del mercato e del tipo di prodotto che verrà utilizzato rispetto alle caratteristiche previste dalle distinte base. Le cifre erogabili tengono conto della seguente tabella:

| DA       | A     | %   |
|----------|-------|-----|
| Uguale a | 0     | 100 |
| 0.001    | 0.050 | 80  |
| 0.051    | 0.140 | 60  |
| 0.141    | 0.190 | 40  |
| 0.191    | 0.250 | 20  |
| Oltre    | 0.250 | 0   |

- **Indicatore non conformità**

Il valore attribuito a questo parametro è del 32% sul totale del premio per obiettivi. Il parametro viene pesato in base all'andamento dei resi/reclami con una soglia di tolleranza concordata. Dall'oggetto di analisi saranno esclusi i resi inferiori ai 50 kg.

| <b>Indice</b>   | <b>Obiettivo</b> | <b>Peso</b> |
|---|------------------|-------------|
| Reso per errore etichetta/data scadenza/lotto/EAN/dicitura imballaggio non corrispondente | 12               | 9,6         |
| Reso per integrità confezioni   | 12               | 9,6         |
| Reso per errore peso  | 6                | 4,8         |
| <b>TOTALE INDICATORE RESI</b>   |                  | <b>24</b>   |

Per quanto concerne i cd "corpi estranei" si prenderanno a riferimento i reclami dei consumatori ricevuti, valutati e riconosciuti idonei dall'azienda, senza alcun limite di peso, con riferimento all'anno precedente (AP).

| <b>Indice</b>              | <b>Obiettivi</b> | <b>Peso</b> |
|----------------------------|------------------|-------------|
| Reclamo per corpo estraneo | o<br><=AP        | 8           |

- **INDICATORE DI REDDITIVITÀ (COMUNE A TUTTI I REPARTI)**

Viene introdotto un indicatore di redditività aziendale, basato su obiettivi di budget definiti annualmente dall'azienda.

Tale indicatore funge da moltiplicatore degli obiettivi tecnico/qualitativi raggiunti.

Il riferimento è il consolidato di gruppo, approvato dal CdA a livello di risultato ante imposte.

| <b>Risultato</b> | <b>MOLTIPLICATORE</b> |
|------------------|-----------------------|
| > BUDGET         | 105%                  |
| BUDGET 95-100    | 100%                  |
| BUDGET 80-95     | 95%                   |

- **TABELLA RIEPILOGATIVA CON IMPORTO MASSIMO RAGGIUNGIBILE E PARAMETRIZZAZIONE PER LIVELLO**

| <b>LIVELLO</b> | <b>2017</b>     | <b>2018</b>     | <b>2019</b>     |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1S             | 3.240,91        | 3.240,91        | 3.240,91        |
| 1              | 2.818,18        | 2.818,18        | 2.818,18        |
| 2              | 2.325,00        | 2.325,00        | 2.325,00        |
| 3 A            | 2.043,18        | 2.043,18        | 2.043,18        |
| 3              | 1.831,82        | 1.831,82        | 1.831,82        |
| 4              | 1.690,91        | 1.690,91        | 1.690,91        |
| <b>5</b>       | <b>1.550,00</b> | <b>1.550,00</b> | <b>1.550,00</b> |
| 6              | 1.409,09        | 1.409,09        | 1.409,09        |

BR




Esclusivamente ai fini dell'applicazione delle agevolazioni previste con la legge 208/2015, art. 1, commi da 182 a 190 e del Decreto Interministeriale 25/03/2016, si concorda che i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione, considerati ai fini dell'erogazione del Premio aziendale Variabile, così come sopra definiti nel presente allegato sono misurabili sulla base del confronto dei dati assunti dagli indicatori nell'ultimo esercizio con quelli dell'esercizio precedente.

Le parti si danno atto che, nella costruzione degli indicatori che prevedano come obiettivo il budget e/o gli standard di distinta base (mix di produzioni), il miglioramento rispetto all'esercizio/anno precedente viene individuato nella fase di costruzione dell'obiettivo.

  
Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it  


  
CA  
  
Z.  
  
BR

  
Albi-