

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE
VALIDO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLO STABILIMENTO DI MARSALA

Contratto Integrativo Aziendale di Secondo Livello riguardante l'istituzione di un "Premio per Obiettivi" in attuazione di quanto previsto dall'art. 55 del C.C.N.L. per i lavoratori dell'Industria Alimentare (Vini, Marsala, Liquori, etc.) rinnovato a Roma il 14 Luglio 2003.

Oggi 01 giugno 2006 presso la Sede legale della Società in Marsala Via Vincenzo Florio n. 1

TRA

la Società Duca Di Salaparuta S.p.A. rappresentata dai Sigg.ri Carlo Casavecchia e Giuseppe Ingargiola

E

la R.S.U. composta dai Sigg.ri Marcello La Monica, Salvatore Parisi e Giovanni Culicchia in rappresentanza del Personale dipendente dello Stabilimento di Marsala.

In applicazione di quanto previsto dal sopra citato C.C.N.L. ed in coerenza di quanto disciplinato dal Protocollo 23 Luglio 1993 e dal successivo Accordo di Settore del 13 Gennaio 1994 in tema di assetti contrattuali, le Parti concordano di rinnovare per il quadriennio 2006/2009 l'istituto del "Premio per Obiettivi" variabile e sistematicamente correlato ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aventi per obiettivi incrementi di produttività / efficienza, di qualità e di incentivazione alla presenza in servizio del Personale dipendente.

Al riguardo le Parti, dopo ampia ed approfondita discussione, concordano di definire quale "Premio per Obiettivi", per il quadriennio 2006/2009, gli importi lordi come di seguito evidenziati :

1. per l'esercizio 2006 lordi € 900,00 = (Euro novecento/00 =)
2. per l'esercizio 2007 lordi € 950,00 = (Euro novecentocinquanta/00.=)
3. per l'esercizio 2008 lordi € 1.000,00 = (Euro mille/00.=)
4. per l'esercizio 2009 lordi € 1.100,00 = (Euro millecento/00.=)

Tali importi, che costituiscono il totale lordo del "Premio per Obiettivi" di ogni esercizio, verranno attribuiti a ciascuno dei tre parametri di riferimento con le modalità e le percentuali come sotto precisate :

- A) PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA 60% del premio complessivo lordo unitario riferito all'importo dell'esercizio di competenza.
- B) QUALITÀ 20% del premio complessivo lordo unitario riferito all'importo dell'esercizio di competenza.
- C) PRESENZA 20% del premio complessivo lordo unitario riferito all'importo dell'esercizio di competenza.

A) PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA 60%

Ai fini della individuazione del parametro Litri / Ora prodotti si concorda di prendere come coefficiente di riferimento il rapporto fra il dato produttivo relativo all'anno 2005 che è di litri 2.127.743,26 imbottigliati e le ore lavorabili che in base all'attuale organico dello Stabilimento di Marsala vengono quantificate in complessive ore annue 51.770 (Unità 28 x Ore 8 x Giorni 220 + 2.490 ore di lavoro straordinario medio).

Resta convenuto che i dati sopra citati sono fissati quale base per il calcolo e come riferimento da utilizzarsi in ogni esercizio, per tutta la durata del presente accordo, per la determinazione dei relativi coefficienti.

Coefficiente di riferimento

Litri 2.127.743,26 : Ore 51.770 = 41,10 Litri / Ora prodotti

Il riconoscimento di tale premio di cui alla lettera A) viene così articolato :

- Più 10% se il coefficiente è superiore a 41,10
- Nessuna decurtazione se viene raggiunto il coefficiente 41,10
- Meno 5% se il coefficiente è compreso tra 39,05 e 41,09
- Meno 10% se il coefficiente è compreso tra 37,00 e 39,04
- Meno 15% se il coefficiente è compreso tra 34,95 e 36,99
- Non riconoscimento se il coefficiente è inferiore a 34,95

Si conviene che il dato consuntivo riferito ai litri totali prodotti sarà ricavato dalle distinte base di produzione al 31.12 di ciascun anno, mentre le ore ordinarie e straordinarie complessive lavorate da ciascun lavoratore dipendente nel corso dell'anno di competenza saranno rilevate dai singoli tabulati vidimali INAIL.

B) QUALITÀ 20%

Come risaputo, nel settore alimentare l'attenzione posta nei confronti della componente "qualità" assume ogni giorno sempre più una rilevanza di notevole importanza. Sicuramente il Personale dipendente ha un ruolo incisivo e determinante, per cui si concorda di utilizzare quale misuratore il seguente fattore: reclami e/o contestazioni dei clienti e/o dei consumatori finali e difettosità accertate in fase di controllo interno legati alla presentazione del prodotto, quali etichette mal posizionate e/o errate, mancanza del tappo, bottiglie non riempite secondo parametri tecnici, imballaggi difettosi, cartoni parzialmente incompleti, errori di pallettizzazione. Al riguardo si concorda che il premio, 20% qualità, potrà subire una riduzione fino ad un massimo del 50% in base ai riscontri delle difettosità accertate e/o reclamate dal mercato.



In tal senso l'azienda s'impegna a fare pervenire tutti gli eventuali reclami legati agli aspetti delle categorie sopra indicate all'Ufficio Customer Service.

Al fine di dare evidenza delle eventuali anomalie rilevate e/o reclami effettuati si stabilisce di istituire una apposita commissione paritetica composta da sei unità di cui tre sono i componenti della RSU, due tecnici scelti dall'azienda, e dal rag. Ingargiola che, in qualità di segretario, presiederà le riunioni calendarizzate semestralmente.

Pertanto, sarà compito della predetta Commissione definire, sulla base delle anomalie riscontrate, l'eventuale percentuale di riduzione nei limiti massimi sopra previsti.

C) PRESENZA 20%

Concordando sul principio che l'assegnazione del Premio di cui al punto C) deve essere totalmente riconosciuto a coloro che costantemente prestano la loro attività in azienda, e che pertanto, tale premio deve essere ripartito a livello individuale in funzione del contributo dato dal singolo lavoratore, e che è oltremodo necessario implementare tutte le azioni ritenute idonee per far sì che le assenze siano contenute il più possibile, si stabilisce di applicare il fattore presenza secondo la seguente ipotesi:

Fino al 5%	Penalizzazione zero
Da 5,01% a 7%	$PPO \times \text{coeff. di penalizz. } (0,0008) \times \text{n. ore ass}$
Da 7,01% a 9%	$PPO \times \text{coeff. di penalizz. } (0,001) \times \text{n. ore ass}$
Da 9,01% e oltre	$PPO \times \text{coeff. di penalizz. } (0,0018) \times \text{n. ore ass}$
	Fino a raggiungere una trattenuta massima pari al 50% del PPO spettante

Le assenze sono calcolate dal rapporto fra il totale delle ore di assenza per malattia (escluso il ricovero ospedaliero), quello delle assenze varie non retribuite e il monte delle ore lavorabili annue, escludendo dal monte le ferie, i Rol, le festività infrasettimanali, i permessi sindacali e l'astensione obbligatoria per maternità.

Si conviene che il PPO verrà ripartito fra i dipendenti in forza al 31 Dicembre dell'anno di competenza con la qualifica di Quadri, Impiegati ed Operai assunti con contratto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale in ragione dei mesi lavorati nel periodo di riferimento, nonché in misura proporzionalmente ridotta per quelli con contratto part-time. Il predetto premio verrà altresì riconosciuto ai lavoratori assunti con contratti di inserimento e di apprendistato.

Si conviene, altresì, che al lavoratore che cessa il rapporto per motivi pensionistici verrà corrisposto, in luogo del premio di cui alle lettere A), B) e C) un importo forfetario di lordi € 450,00 = (Euro quattocentocinquanta/00.=).

Si concorda che il PPO non matura nei periodi di assenze prolungate quali : aspettativa contrattuale, distacchi sindacali, cariche elettive, servizio militare, astensione facoltativa per maternità, permessi non retribuiti di lunga durata, permessi e congedi parentali non retribuiti.

Gli importi erogati si intendono onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le parti si danno, inoltre, atto ai sensi dell'art. 1 della Legge 297/82, che l'importo del PPO è escluso dalla base di computo del TFR.

Il PPO matura per anno solare (1° Gennaio - 31 Dicembre) e viene liquidato agli aventi diritto in forza al 31 Dicembre, in rapporto al periodo di servizio effettivamente prestato nell'arco temporale di riferimento, dopo verifica dei risultati raggiunti, con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Vale come criterio di maturazione del mese quello previsto a livello contrattuale : prima e dopo giorno 15 di ogni mese.

DECONTRIBUZIONE

Considerato che le caratteristiche dell'erogazione sono tali da renderne possibile la sua classificazione come "Premio di Risultato", alla stessa viene legittimamente applicato il regime di decontribuzione nei limiti previsti dalla legge 23.05.1997 n. 135 e successive modificazioni e/o integrazioni.

DURATA

Il presente accordo che decorre dal 01 gennaio 2006, ha la durata quadriennale, e pertanto, scadrà il 31 Dicembre 2009, e si intende prorogato sino al successivo rinnovo. Esso esaurisce ogni pretesa di altri istituti contrattuali, essendo stata volontà delle parti ricomprendere tutta la contrattazione integrativa di secondo livello prevista dal C.C.N.L..

Fatto, letto, approvato, viene sottoscritto dalle Parti

Duca Di Salaparuta S.P.A.
Stabilimento di Marsala (Tp)

Carlo Casavecchia

Giuseppe Ingargiola

R.S.U. Aziendale
Stabilimento di Marsala (Tp)

Giovanni Culicchia

Marcello La Monica

Salvatore Parisi

Salvatore Parisi