

Addi 07 dicembre 2006 in Catania, presso la S.I.BE.G. S.r.l. – V Strada, 28 zona industriale

tra

la Società S.I.BE.G. S.r.l. rappresentata dall'Ing. Natale Lia e del Dott. Marcello Mammana, assistiti dal Sig. Mario Genovesi

e le R.S.U. aziendali

assistite da FAI-CISL nella persona dei signori G. Midollo e P. Pintabona e da FLAI-CGIL nella persona del signor N. Bertolo

si conviene quanto segue:

il seguente accordo aziendale, integrativo del C.C.N.L. vigente, sostituisce integralmente l'accordo del 01/07/2002 per la sede e lo stabilimento di Catania e lo stabilimento di Palermo e qualsiasi riferimento ad accordi integrativi precedenti in essi contenuti.

In via preliminare si evidenzia che il presente accordo è stato raggiunto nel rispetto del protocollo d'intesa del 23/07/1993 sottoscritto da Governo, Confindustria e OO.SS.LL. e dall'accordo di settore del 13/01/1994 sottoscritto dalle associazioni dell'Industria Alimentare e dalla FAI-CISL, FLAI-CGIL E UILA-UIL.

A tali accordi si fa riferimento per quanto non espressamente evidenziato in questo accordo aziendale integrativo del C.C.N.L.

Art. 1 - Diritti di informazione

L'azienda fornirà notizie sui programmi di investimento produttivi e commerciali che possono comportare innovazioni tecnologiche e modifiche all'organizzazione del lavoro due volte l'anno, di norma ad aprile e dicembre.

Inoltre, trimestralmente, l'azienda distribuirà a tutto il personale il magazine aziendale "Sibeg Inside", allo scopo di comunicare la visione, le attività di presenza nel territorio e di sviluppo delle persone, le partnership e ogni altra notizia atta a favorire la divulgazione dei valori aziendali.

Ulteriori informazioni sulle attività e sulle performance aziendali saranno divulgate da Sibeg S.r.l. a tutti i dipendenti, tramite l'ausilio di tecnologie evolute, con l'implementazione dello SMIN (Sibeg Marketing Information Network), un sistema integrato via monitor a circuito chiuso.

Art. 2 - Formazione

Le parti concordano che la formazione ha assunto un ruolo imprescindibile nello sviluppo dell'attività imprenditoriale e della professionalità dei lavoratori, pertanto, l'azienda predisporrà oltre i programmi di formazione normalmente effettuati per i nuovi assunti, nuovi interventi formativi mirati alla crescita professionale dei dipendenti, alla sicurezza, all'ambiente ed alle certificazioni di qualità (TCCQS e ISO 9001 – vision 2000).

Pertanto l'azienda continuerà ad investire su percorsi formativi che siano focalizzati su attività di training sempre di maggiore qualità, sul continuo sviluppo delle competenze sia aziendali che professionali nella direzione di consolidare e rinnovare le professionalità acquisite.

Informazioni su tali programmi, anche a consuntivo, saranno forniti alla R.S.U..

Art. 3 - Occupazione e pari opportunità

Gli ultimi quattro anni hanno evidenziato un trend positivo di crescita occupazionale con l'inserimento di nuove figure professionali tali da garantire una organizzazione sempre più strutturata ed adeguata alle esigenze del mercato e del marchio che si rappresenta.

L'azienda conferma che in atto non prevede riduzione di personale ed assicura i livelli occupazionali esistenti, conferma l'impegno allo sviluppo tecnologico ed auspica una crescita occupazionale.

Inoltre i periodi di maggior lavoro saranno affrontati, per un minor utilizzo del lavoro straordinario, con il ricorso al lavoro a tempo determinato o con altre forme contrattuali previste dalla legislazione vigente, avendo cura di ottemperare alle disposizioni sulle pari opportunità.

L'azienda di concerto con le parti sociali sta valutando di introdurre, avvalendosi anche delle opportunità legate alla legge n.53/2000 art.9 lettera a, misure innovative di organizzazione del lavoro.

Art. 4 - Professionalità ed inquadramento

Durante la contrattazione sono state riviste puntualmente le figure professionali dell'azienda e si è convenuto il passaggio programmato dal 5° al 4° livello, per n. 14 dipendenti, entro il 01/11/2006.

Inoltre viene concordato tra le parti, con decorrenza 01/11/2006, per i dipendenti addetti al servizio controllo porta che effettuano turni di lavoro continuato di 8 ore tra le ore 6.00 e le ore 22.00 e che non possono consumare il pasto sul luogo di lavoro, un'indennità di turno continuato pari ad una maggiorazione del 6,50 % della retribuzione calcolata secondo i criteri di cui all'art. 31, ultimo comma, del C.C.N.L. industria alimentare del 14/07/2003.

Si stabilisce di comune accordo la costituzione di una commissione paritetica composta dai rappresentanti dei lavoratori, R.S.U. e organizzazioni sindacali, e rappresentanti dell'Azienda, che valuteranno, in media tre volte l'anno, le richieste dei lavoratori in merito al riconoscimento professionale - inquadramento.

La commissione si riunirà per la prima volta entro il 31/12/2006.

Art. 5 - Incrementi retributivi

1) in conformità al protocollo d'intesa del 23/07/1993 e all'accordo di settore del 13/01/1994, le parti concordano che gli incrementi retributivi sono riferiti al premio per obiettivi e che tale erogazione, così concordata, dovrà essere reversibile e non consolidabile, in quanto legata ad incrementi di produttività e redditività ed obiettivi di efficienza, qualità, sicurezza ed ambiente, assunti come indicatori dell'andamento economico della società e dei suoi risultati.

Tale premio, nel suo complesso, non sarà computabile ai fini di alcun istituto contrattuale e legale ivi compreso il T.F.R., sarà diversificato per area di lavoro (produzione - amministrazione - commerciale), per importo, per tecnica di calcolo, di distribuzione e di erogazione, così come di seguito esposto:

- area produzione:

vista l'esigenza di gratificare l'impegno di tutto il personale produttivo e l'esigenza di migliorare gli indicatori di produttività mantenendo gli standard qualitativi imposti dalla The Coca Cola Company ed avendo riguardo alla sicurezza ed all'ambiente, si stabilisce di comune accordo un premio per obiettivi legato a quattro indicatori fondamentali e di oggettiva lettura e verifica con pesi percentuali differiti.

- Per l'anno 2006 il premio sarà legato alla produttività al 90% e incrementato del 10 % al raggiungimento degli obiettivi di qualità monitorati e comunicati annualmente dalla TCCC;

Leo P. S. G.
R. S. L.

Per gli anni successivi (2007 - 2008 - 2009) il 70% del premio sarà legato alla produttività e così incrementato:

- 10% al raggiungimento degli obiettivi di qualità monitorati e comunicati annualmente dalla TCCC;
- 10% al raggiungimento degli obiettivi sulla sicurezza;
- 10% al raggiungimento degli obiettivi sull'ambiente.

La produttività ("k") sarà determinata dal rapporto tra i litri totali prodotti e le ore totali effettivamente lavorate ordinarie e straordinarie nell'anno (dal 01/01 al 31/12).

I valori di riferimento per la produttività da cui si calcoleranno gli obiettivi sono definiti da un "k" di partenza pari al "k" al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per l'anno 2006 il "k" di partenza sarà uguale a 557.

L'obiettivo di qualità è relativo a due indicatori: il BPQI (5%) ed il PCQI (5%) (il primo relativo al prodotto ed il secondo relativo alla confezione) il quale viene monitorato dalla TCCC ed il cui risultato viene comunicato ufficialmente da CCI.

Per l'anno 2006 gli obiettivi sono BPQI 96 e PCQI 93.

Gli obiettivi sulla sicurezza sono i giorni di infortunio (5% del premio) e il numero degli infortuni nell'anno (5% del premio).

Gli obiettivi sull'ambiente sono i litri d'acqua utilizzata per litro di prodotto imbottigliato (5% del premio) e l'energia elettrica consumata per litro di prodotto imbottigliato (5% del premio).

Annualmente la Direzione di Produzione comunicherà gli obiettivi relativi alla qualità, sicurezza e ambiente.

Il monte premio messo a disposizione del personale dipendente sarà quindi legato all'incremento percentuale della produttività ed ulteriormente incrementato dagli obiettivi qualità, sicurezza ed ambiente come esplicitato in allegato A.

L'importo "euro per milioni di litri prodotti" riferito al "k" di partenza di ogni anno, sarà uguale all'importo "euro per milioni di litri prodotti" di chiusura dell'anno precedente.

L'importo così determinato verrà diviso per il numero totale delle ore ordinarie di effettivo lavoro dell'anno (a tal fine vengono equiparate le ore di assenze per ferie, permessi sindacali retribuiti, malattie per i soli giorni di ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro e permessi retribuiti di cui alla Legge 08 marzo 2000, n.53) e formerà il dato base per il calcolo individuale del premio da distribuire ai singoli dipendenti in base alle ore ordinarie di effettivo lavoro dell'anno alle quali verranno equiparate le ore di assenza precedentemente stabilite.

Nel caso in cui il "k" effettivo a fine anno sia inferiore del 7% a quello di partenza di ogni anno l'importo del premio sarà uguale a zero (si veda tabella A).

L'erogazione avverrà annualmente con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di competenza.

Nei casi di innovazioni tecnologiche atte ad aumentare la capacità produttiva o in presenza di motivi eccezionali che possano modificare sostanzialmente il risultato, le parti si incontreranno per una verifica e rideterminazione del premio.

Visto l'introduzione di nuovi obiettivi su ambiente e sicurezza, le parti concordano di effettuare una verifica, da effettuarsi nel mese di novembre 2007, dei risultati raggiunti rispetto gli obiettivi fissati ad inizio anno provvedendo ad eventuali correzioni.

Da tale premio saranno esclusi i lavoratori con premio per obiettivi individuale di miglior favore.

- area amministrativa:

si stabilisce di comune accordo un premio variabile per obiettivi lordo annuo per singola figura professionale, in base alla mansione svolta, legato al raggiungimento di obiettivi funzionali e/o personali di incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza assunti

come indicatori dell'andamento economico della società e dei suoi risultati, quali riduzione dei costi complessivi, riduzione dei tempi medi di incasso, rispetto dei budget assegnati e completamento dei progetti nei tempi concordati.

Gli importi lordi annui e gli obiettivi saranno fissati annualmente dalla Direzione Amministrativa e comunicati, per la propria competenza, ad ogni dipendente.

Per l'anno 2006 l'importo individuale lordo del premio variabile per obiettivi sarà incrementato di euro 200,00 rispetto a quanto erogato individualmente nell'anno 2005 a tal titolo e stabilito dall'art. 5 dell'accordo integrativo aziendale del 01/07/2002 per l'area amministrativa. Tale importo lordo sarà il massimo percepibile al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati.

L'erogazione avverrà annualmente con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di competenza.

Da tale premio saranno esclusi i lavoratori con premio per obiettivi individuale di miglior favore.

- area commerciale:

si stabilisce di comune accordo il riconoscimento di un premio variabile per obiettivi lordo annuo per singola figura professionale, in base alla mansione svolta, legato al raggiungimento di obiettivi di incrementi di produttività, redditività, qualità e di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico della società e dei suoi risultati quali target di vendita per volumi e per valori, di profitabilità ed indicatori di qualità, visibilità e presenza sul mercato di riferimento.

Gli importi lordi annui e gli obiettivi saranno fissati annualmente dalla Direzione Commerciale e comunicati, per la propria competenza, ad ogni dipendente.

Tale premio, se raggiunti gli obiettivi annui fissati frazionati per trimestri, verrà erogato con acconti trimestrali ed eventualmente recuperato a conguaglio, a fine anno, se non raggiunti gli obiettivi annui prefissati.

Il pagamento avverrà contestualmente al pagamento della retribuzione mensile del mese successivo al trimestre (I trimestre retribuzione di aprile, ecc...).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno per i dipendenti appartenenti all'area produzione, saranno corrisposti gli importi calcolati a tale data secondo le modalità previste per tale area.

Per l'area commerciale ed amministrativa in caso di cessazione o assunzione in corso di anno, maturerà per dodicesimi considerando mese intero la frazione pari o superiore a gg. 15.

Per i lavoratori, di tutte le aree, a tempo determinato inferiori a centottanta giorni lavorativi nell'anno per l'esigua influenza sul risultato finale non verrà corrisposto alcun premio.

Inoltre con riferimento all'art. 55 comma 9 del vigente C.C.N.L., le parti in attuazione dello stesso confermano quanto in esso contenuto.

2) con riferimento all'art.4 dell'accordo integrativo aziendale del 01/07/2002, le parti confermano, per tutti i dipendenti in forza al 01/01/2002, l'importo individuale lordo mensile (Imp. Indiv. A.I.A. 01/07/2002), non assorbibile, per 14 mensilità l'anno.

Tale importo, calcolato tenendo conto delle relative incidenze su gli istituti contrattuali quali t.f.r., straordinario, maggiorazioni ed erogazioni aziendali di secondo livello, continuerà a non avere riflessi sui suddetti istituti.

3) con riferimento all'art.7 dell'accordo integrativo del 26/02/1985 di Palermo ed a quello del 08/03/1985 di Catania, le parti confermano l'erogazione a tutti i dipendenti di un importo annuo lordo (erogazione annua) corrispondente a 50 ore di retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
A. S. L.

Tale erogazione assorbe e sostituisce i 10 minuti di pausa collettiva giornaliera goduti dai dipendenti fino al 31/12/1984.

La breve pausa non superiore a 10 minuti da usufruire entro orario opportuno, dovrà in ogni caso garantire la continuità del ciclo produttivo di tutte le linee di produzione.

L'anno di riferimento sarà dal 01/08 al 31/07 dell'anno successivo, verrà erogata contestualmente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno e maturerà, in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, per dodicesimi considerando mese intero la frazione pari o superiore a gg.15.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato sarà corrisposta e frazionata per 365esimi quanto sono i giorni di durata del rapporto a termine.

4) con riferimento all'art. 6 dell'accordo integrativo del 26/02/1985 di Palermo ed a quello del 08/03/1985 di Catania, le parti confermano l'erogazione, per tutti i lavoratori dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo, del premio di produzione fisso derivante dall'accorpamento di alcune voci retributive a quella data godute, che continuerà ad essere erogato mensilmente, per 14 mensilità l'anno, in ragione di 35,41 euro lordi mensili uguali per tutti.

I benefici economici di cui al punto 2, 3 e 4, relativamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale ed a casi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, saranno quantitativamente ridotti e riproporzionati in base alle ore contrattuali svolte.

Art. 6 - Buono pasto

Si stabilisce di comune accordo che dal 01/01/2007 l'importo del buono pasto giornaliero, da corrispondersi a tutti i dipendenti con esclusione dei dirigenti, per le sole giornate di lavoro ordinario effettivamente prestate di almeno sei ore, sarà di euro 5,29 (cinque/29).

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale e solo per quelli con orario giornaliero uguale o superiore a cinque ore, l'importo giornaliero sarà quantitativamente ridotto e riproporzionato alle ore contrattuali.

Art. 7 - Incentivo allo studio

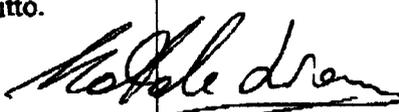
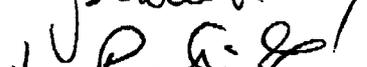
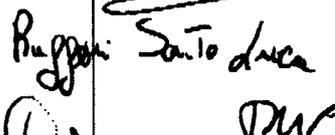
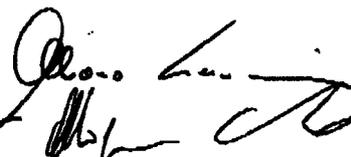
L'azienda, in aggiunta a quanto già previsto dall' art. 44 del vigente C.C.N.L. per i lavoratori studenti universitari regolarmente iscritti e con n. 2 esami sostenuti con esito positivo nell'anno, stabilisce la possibilità di poter usufruire, su richiesta scritta, di n. 5 giorni di permesso retribuito il cui utilizzo verrà preventivamente concordato compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

Art. 8 - Scadenza

Il presente accordo scadrà il 31/12/2009 e sarà tacitamente rinnovato qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, tre mesi prima della scadenza.

Il presente contratto consta di n. 5 (cinque) pagine e n. 1 (uno) allegato.

Letto confermato e sottoscritto.

ACCORDO INTEGRATIVO DEL 07/12/2006

K ANNO 2005
MILIONI DI LITRI PRODOTTI ANNO

557
0

ANNO 2006

INCREMENTO %	RAPPORTO LITRI PROD/ ORE LAV. K	TOTALE EURO PER MILIONI DI LITRI PRODOTTI
-8%	512	0
-7%	518	493
-6%	524	498
-5%	529	504
-4%	535	509
-3%	540	514
-2%	546	519
-1%	551	525
0%	557	530
1%	563	535
2%	568	541
3%	574	548
4%	579	552
5%	585	557
6%	590	563
7%	596	568
8%	602	574
9%	607	580
10%	613	585

Tetto massimo se si supera il 10% il valore resta bloccato all'importo relativo al 10%.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

RS

Handwritten signatures and initials on the bottom left side of the page.