

VERBALE DI ACCORDO: PREMIO PER OBIETTIVI

Il giorno 12/07/2018 si sono incontrati presso la sede della Preziosi Food Spa

Il Dr. Donato D'Alessandro assistito dall'Ing. Vincenzo Bove in rappresentanza della Preziosi Food Spa

E

La RSU, nelle persone dei Sigg. Leone Claudio e Nicoletti Pasquale assistiti dalle OO.SS. provinciali di categoria sig. Giuseppe Burdi (Flai-Cgil), Giuseppe Romano (Fai-Cisl) e Rocco Coviello (UilaUil)

Per delineare le linee guida di un accordo integrativo aziendale quadriennale 2018/2021:

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PREZIOSI FOOD PERIODO 2018-2021**Premessa**

La Preziosi Food Spa, conferma la propria volontà di perseguire una strategia di rafforzamento e di crescita, ritenendola irrinunciabile per accrescere la propria competitività in un mercato alimentare, in continua evoluzione.

Particolare impegno, inoltre, l'Azienda intende proseguire a riservare alle politiche tese al contenimento dei costi, a migliorare la qualità dei prodotti, a valorizzare i propri marchi e ad accentuare le garanzie circa la sicurezza alimentare ed ambientale. Questa fase di crisi di consumi in una situazione di recessione economica generale, sta spostando la domanda verso mercati a bassa marginalità (GD, DISCOUNT, PRIVATE LABEL). In tale scenario l' Azienda dovrà confrontarsi con la concorrenza e con il mercato nell'immediato, nel breve e medio termine. La competizione tra le imprese è e sarà sempre più forte e aspra a causa delle caratteristiche del cliente sempre più esigente e "nostro padrone".

Una competizione condotta, sulla flessibilità, sulla competitività,, sull'affidabilità dei marchi, sulla qualità e sulla efficienza.

In tale difficile scenario la Preziosi Food Spa ha consolidato ed aumentato la sua penetrazione nel mercato in cui opera grazie ad una strategia di sviluppo e di investimenti sia in ambito produttivo, che amministrativo e commerciale.

Tale percorso dovrà essere accompagnato da corrette relazioni industriali che tengano conto del rispetto dei ruoli e delle responsabilità; operando per favorire le opportunità che il territorio potrà fornire per perseguire e valorizzare la filiera agro industriale e la formazione delle risorse umane.

Sulla base di tali impegni e nella convinzione della loro più agevole perseguibilità attraverso un convinto coinvolgimento di tutti i lavoratori, le parti convengono di stabilire quanto segue:

Relazioni industriali

Le parti concordano sulla necessità di operare nel quadro di positive relazioni industriali, nell'ambito delle quali potranno essere effettuati approfondimenti mirati finalizzati alla adozione di valutazioni condivise.

Orari di lavoro – Flessibilità – Occupazione

Le parti concordano sulla necessità di adattare l'organizzazione produttiva e commerciale alle esigenze del mercato. Direzione e RSU in incontri, di norma, trimestrali o a richiesta delle parti per particolari esigenze, esamineranno lo svolgimento dei turni, delle flessibilità e, più in generale, degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze produttive e nel rispetto degli accordi e delle norme di legge e di contratto.

In particolare si stabilisce la possibilità, da concordare con la RSU, di adottare condizioni di orario flessibile, attraverso l'utilizzo su più turni e/o diversi regimi dell'orario di lavoro, al fine di garantire efficacia, efficienza e ottimizzazione degli impianti.

Investimenti

L'andamento del mercato indicato in premessa, rende sempre più rilevante e significativo il fattore competitività.

L'efficienza produttiva, il contenimento dei costi ed il miglioramento continuo devono essere gli obiettivi cui fare riferimento. L'azienda per arrivare allo scopo di favorire tali obiettivi, così come negli ultimi anni, continuerà nella implementazione di investimenti in ricerca e sviluppo ed impianti e macchinari utilizzando questa leva strategica per l'accrescimento della competitività.

Innovazione tecnica e tecnologica non possono non essere affiancate da Good Manufacturing Practices (GMP), coinvolgimento delle risorse umane, potenziamento di percorsi formativi inserimento di figure professionali altamente qualificate.

Il raggiungimento di tali impegni vedrà la Preziosi Food Spa tesa a sostenerlo economicamente a sostegno del proprio sviluppo nel prossimo triennio.

Formazione

L'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti. Ciò in aggiunta a quanto implicitamente previsto dalla indispensabile formazione "on the job" che si impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli. Su questo presupposto le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a procedere ad un' ampia analisi dei bisogni formativi, alla luce dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo dell'azienda, nonché alla sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità del prodotto ed ai temi della sicurezza alimentare. Le parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità dei lavoratori, richieste dall'evolversi delle attività aziendali di inserimento professionale, di conseguimento di nuove competenze e di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni.

Le parti concordano sulla necessità di ricorrere, dietro presentazione di reciproci progetti, ad attingere ai fondi (regionali, statali, comunitari...) stanziati per iniziative di tale genere.

Professionalità

Le Parti s'incontreranno annualmente per verificare la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 26 del vigente CCNL alimentari industria qualora individuino effettive innovazioni tecnologiche e/o organizzative in seguito alle quali sia possibile identificare nuovi profili professionali connotati dalle caratteristiche di:

- polivalenza, ossia la capacità e la concreta esplicazione di mansioni che comportino l'intervento su più posizioni di lavoro;
- polifunzionalità, la capacità e l'effettiva esplicazione di attività di conduzione, controllo della qualità, manutenzione e gestione;

Oltre ai su citati parametri saranno considerati preminenti ai fini della valutazione professionale e conseguentemente del livello retributivo : la crescita professionale, la qualità del lavoro, la responsabilizzazione, la autonomia operativa, il senso di appartenenza.

Politica della Qualità

Nel corso di questi anni, allo scopo di sviluppare e rafforzare la propria immagine sul mercato nazionale, la Preziosi Food Spa ha messo in atto una decisa strategia al fine di proteggersi dalla forte competizione del settore. Una continua e mirata ristrutturazione aziendale ha interessato organizzazione logistica, produzione, management.

Si è dato risalto a tutto ciò che potesse rispondere alle aspettative del Cliente creando una struttura semplice, flessibile capace di coniugare efficienza, professionalità, efficacia e qualità.

La Preziosi Food Spa si impegna a perseguire una politica di miglioramento continuo della qualità, promuovendo la cultura della qualità e la spinta verso l'eccellenza in tutta l'azienda.

La Preziosi Food Spa crede che si possa raggiungere una eccellente qualità creando la consapevolezza della qualità in tutti i collaboratori e, a questo scopo, formerà il personale su tutti gli aspetti richiesti dalla Qualità.Totale .



Premio Per Obiettivi**REPARTI PRODUZIONE E CONFEZIONAMENTO**

Le Parti convengono che, al fine di individuare degli strumenti premianti per coloro che 'fattivamente' partecipano al miglioramento della produttività, verrà erogato un premio correlato ad elementi obiettivi aziendali finalizzati a incrementi di produttività, redditività (o competitività) e qualità.

Il P.O sarà legato al raggiungimento di obiettivi aziendali di carattere economico e gestionale.

Il 40% del P.O sarà legato all'assenteismo individuale e collettivo.

Il 45% del P.O sarà legato ad obiettivi aziendali di tipo gestionale.

Il 15% del P.O. sarà legato all'indice di scarto

a) ASSENTEISMO**a1) Assenteismo collettivo**

I. La quota di premio ad obiettivi correlata all'assenteismo collettivo è pari al 10 % della parte legata all'assenteismo.

Presa a base di riferimento la percentuale di assenteismo medio collettivo del 4%, ove si riscontri che nei periodi di riferimento tale percentuale non venga superata, i lavoratori matureranno il diritto alla quota del P.O. legata all'obiettivo. Ai fini di computo dell' assenteismo vengono presi in considerazione tutti i dipendenti ad esclusione degli addetti ai magazzini, degli impiegati, quadri e dirigenti.

a2) Assenteismo individuale

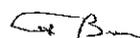
Rappresenta il 90% del premio legato all'assenteismo è viene così articolato:

Assenza nel trimestre di riferimento

Non superiore a:

0 ore	100%	della quota del P:O: legata all'obiettivo
8 ore	80%	della quota del P:O: legata all'obiettivo
16 ore	60%	della quota del P:O: legata all'obiettivo
24 ore	30%	della quota del P:O: legata all'obiettivo
32 ore	15%	della quota del P:O: legata all'obiettivo
>32 ore	0	





A tal fine, saranno considerate come lavorate esclusivamente le giornate, o le ore, non prestate per ferie, permessi (sindacali e rol) di cui agli artt. 30 e 34 del vigente CCNL, le assenze determinate, dai ricoveri ospedalieri per infortunio superiori ai 5 giorni per la durata del ricovero nella struttura ospedaliera stessa nonché le assenze riferite alla L.53 relativamente alla eventualità prevista per il lutto.

Le assenze L.104 non influenzeranno il parametro assenteismo rapportando il valore del premio alle ore lavorate.

b) Parametro Gestionale

sarà rappresentato dal totale delle ore uomo (confezionamento + produzione) effettive diviso il totale delle ore uomo (confezionamento + produzione) standard

$$PG = \frac{H.U. \text{ effettive} - H. U. \text{ STD}}{H. U. \text{ STD.}} \times 100$$

I dati saranno quelli mensilmente rilevati dal Servizio Costi Industriali con le modalità in atto.

Obiettivo Gestionale

Per ciascun anno di applicazione dell'accordo, verrà corrisposta agli aventi diritto una percentuale del P.O legata all'obiettivo in funzione del grado di raggiungimento dell'Obiettivo stesso, secondo la seguente tabella:

Rapporto PG rispetto al parametro di riferimento	Quota del P.O legata all'Obiettivo
+ 0,5%	80%
+ 1,0%	90%
+1,5%	100%
+ 3%	115%

Al fine di premiare chi fattivamente ha partecipato al raggiungimento dell'obiettivo, il premio 'Obiettivo Gestionale' sarà ulteriormente legato alla tabella 'Assenza nel trimestre di riferimento' che servirà da moltiplicatore per la determinazione dell'importo.

ASSENZA

0 ore	100% della quota del P:G: legata all'obiettivo
8 ore	80% della quota del P:G: legata all'obiettivo
16 ore	60% della quota del P:G: legata all'obiettivo
24 ore	30% della quota del P:G: legata all'obiettivo
32 ore	15% della quota del P:G: legata all'obiettivo
>32 ore	0

Il 75% dell'importo del premio 'Obiettivo Gestionale' non attribuito sulla base della su indicata tabella, sarà ridistribuito in parti uguali fra tutti coloro che nel trimestre avranno riportato:

Assenza : 0 ore

c) Indice di scarto

Viene calcolato come rapporto tra i consumi effettivi di materiali da imballo e standard a fronte delle quantità versate a magazzino.

Scarto da 0 a 1,5%	1,20 della quota prevista
da 1,1 a 2,00%	1,10 della quota prevista
da 2,01 a 2,50%	1,05 della quota prevista
da 2,51 a 3,00%	1,00 della quota prevista
da 3,01 a 3,50	0,90 della quota prevista
da 3,51 a 4%	0,80 della quota prevista
oltre 4%	0

Importi

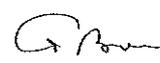
Il P.O. sarà costituito, per gli anni di validità dell'accordo, dai seguenti importi lordi annui di seguito riportati:

Anno 2018: € 1.400,00 + € 480,00 in buoni spesa

Anno 2019: € 1.400,00 + € 480,00 in buoni spesa

Anno 2020: € 1.400,00 + € 480,00 in buoni spesa

Anno 2021: € 1.400,00 + € 480,00 in buoni spesa

MAGAZZINI

Per gli addetti ai magazzini in virtù della specificità dell'attività lavorativa la cui performance non è relazionabile ad un indice di reale produzione, il premio sarà basato sull'assenteismo individuale dando allo stesso i seguenti parametri di calcolo:

Assenza nel trimestre di riferimento
Non superiore a:

0 ore	100% del premio
8 ore	80% del premio
16 ore	60% del premio
24 ore	30% del premio
32 ore	15% del premio
>32 ore	0

A tal fine, saranno considerate come lavorate esclusivamente le giornate, o le ore, non prestate per ferie, permessi (sindacali e Rol) di cui agli artt. 118 - 140 e 142 del CCNL di categoria, le assenze determinate dai ricoveri ospedalieri per infortunio superiore a 5 giorni per la durata del ricovero nella struttura ospedaliera stessa nonché le assenze riferite alla L.53 relativamente alla eventualità prevista per il lutto.

Le assenze L. 104/ L.53 per assistenza non influenzeranno il parametro assenteismo rapportando il valore del premio alle ore lavorate.

Importi:

Il premio sarà costituito, per gli anni di validità dell'accordo, dai seguenti importi lordi annui di seguito riportati:

2018 euro 1.300,00
2019 euro 1.300,00
2020 euro 1.300,00
2021 euro 1.300,00



UFFICI

Per gli addetti agli uffici in virtù della specificità dell'attività lavorativa la cui performance non è relazionabile ad un indice di reale produzione, il premio sarà basato sull'assenteismo individuale dando allo stesso i seguenti parametri di calcolo:

Assenza nel trimestre di riferimento
Non superiore a:

0 ore	100% del premio
8 ore	80% del premio
16 ore	60% del premio
24 ore	30% del premio
32 ore	15% del premio
>32 ore	0

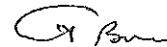
A tal fine, saranno considerate come lavorate esclusivamente le giornate, o le ore, non prestate per ferie, permessi (sindacali e Rol) di cui agli artt. 118 – 140 e 142 del CCNL di categoria, le assenze determinate dai ricoveri ospedalieri per infortunio superiore a 5 giorni per la durata del ricovero nella struttura ospedaliera stessa nonché le assenze riferite alla L.53 relativamente alla eventualità prevista per il lutto.

Le assenze L. 104/ L.53 per assistenza non influenzeranno il parametro assenteismo rapportando il valore del premio alle ore lavorate.

Importi:

Il premio sarà costituito, per gli anni di validità dell'accordo, dai seguenti importi lordi annui di seguito riportati:

2018 euro 980,00
2019 euro 980,00
2020 euro 980,00
2021 euro 980,00



Campo di applicazione e modalità

Il P.O verrà applicato ai dipendenti che prestano servizio presso lo Stabilimento di S.Nicola di Melfi rapportato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa ovvero proporzionalmente alle ore lavorate in caso di prestazione lavorativa giornaliera parziale.

A tal fine, fermo restando quanto sopra indicato, la misura intera del premio sarà riconosciuta ai lavoratori in forza, alla data di erogazione e che abbiano prestato servizio per l'intero periodo di riferimento.

Per i lavoratori con orario di lavoro part-time il valore del Premio sarà proporzionato al minor orario di lavoro.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo di riferimento per la maturazione del premio il premio sarà corrisposto per la parte proporzionale.

Modalità di Erogazione

L'azienda di norma fornirà, al termine di ogni periodo preso in considerazione, alla R.S.U i dati relativi ai parametri obiettivo.

Il premio non potrà avere alcun riflesso sugli istituti di legge e di contratto, diretti, indiretti e differiti in quanto le Parti nella quantificazione dello stesso ne hanno esplicitamente tenuto conto definendolo come comprensivo di ogni incidenza e pertanto da escludersi del calcolo di ogni rateo di legge e/o contratto ivi incluso il trattamento di fine rapporto di lavoro. Esso sarà erogato al termine del trimestre preso in considerazione

La presente negoziazione sostituisce quanto attualmente in essere sulla materia. del P.O. ed avrà validità quadriennale. Scadenza il 31/12/2021.

Le parti concordano di applicare gli accordi anche successivamente la scadenza fissata qualora non fossero definite le intese relative al rinnovo del presente PPO.

Letto, confermato e sottoscritto

Preziosi Food Spa



RSU e OO.SS. di categoria

