

Italaquae

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

Addì 7 Ottobre 2003, in Roma si sono incontrate

La Italaquae, rappresentata da Liliana Principe, Massimo Gasparini, Bernardino Greco, Luca Bellomia, Francesca Piredda, Mariano Sammarco e Stefania Sileoni, assistita dall'Unione degli Industriali di Roma, nella persona di Susanna Franzoni

e

Le Segreterie Nazionali FLAI - CGIL FA I- CISL UILA - UIL, rispettivamente nelle persone di Vincenzo Sgalla, Armando Zanotti e Tiziana Bocchi, assistite dalle Segreterie Territoriali FLAI CGIL FA I- CISL UILA UIL, unitamente alle RSU dei siti di Riardo, Boario e Roma.

PREMESSA

La Italaquae S.p.A., durante gli incontri per la contrattazione di secondo livello, ha fornito, come da CCNL, su richiesta delle Segreterie Nazionali FLAI – FA I- UILA e del Coordinamento Nazionale di Gruppo, le informazioni sulla situazione economico - produttiva, sugli investimenti, sull'andamento complessivo dell'azienda e sui livelli occupazionali. In tale occasione l'Amministratore Delegato ha illustrato la missione del Gruppo Italaquae con particolare riferimento alle linee di politica commerciale e di investimento previste a breve e medio termine. L'Azienda ha delineato ancora una volta il particolare contesto di mercato in cui opera il Gruppo Italaquae in Italia, caratterizzato da:

-un consumo pro capite di acqua minerale che è il più alto al mondo;

-un prezzo di vendita al pubblico fra i più bassi in Europa;

-un trade molto polverizzato in cui il "canale ingrosso" è importante quasi quanto il "canale moderno";

-una presenza di Acque regionali a basso prezzo pari circa al 50% del mercato e con un trend di crescita a scapito delle marche nazionali;

-un andamento ciclico fortemente legato alla stagionalità;

-un prodotto altamente sostituibile con altre marche;

-un accresciuta attenzione dei consumatori verso i temi della qualità e sicurezza alimentare,

Negli ultimi anni Italaquae ha avuto difficoltà a conservare le quote di mercato ed ha vissuto una situazione di investimenti compressi

dalla mancanza di redditività.

Alla luce di questa situazione e del fatto che una gestione efficiente dei prodotti e dell'organizzazione sono gli assi portanti di un business caratterizzato da una fortissima competitività, la Società si è impegnata tra l'altro in una politica di più efficace riduzione dei costi, che favorisse il reinvestimento in promozione e pubblicità allo scopo di aumentare volumi profittevoli.

Nel 2003 Italaquae per la prima volta nel corso degli ultimi anni sta raggiungendo e superando sia il budget che i risultati dell'anno precedente, anche a conferma della validità della strategia intrapresa.

Tali risultati consentono di guardare con ottimismo alla realizzazione di strategie che prevedano nuovamente nel medio e lungo termine investimenti in innovazione e sviluppo.

Procedendo per priorità, l'intera Organizzazione aziendale si sta impegnando nel perseguire obiettivi di consolidamento, semplificazione ed affidabilità totale della filière logistico - produttiva, con una politica di investimenti industriali che si prevede intorno al 3/3,5% del fatturato, cui far seguire una più ampia strategia di innovazione e sviluppo.

Gli stessi obiettivi di consolidamento, semplificazione e affidabilità guidano le linee di politica commerciale definite per i diversi marchi, coerentemente con la recente evoluzione storica degli stessi e con il mercato di riferimento.

"**Ferrarelle**", con l'attuale 61% sui volumi totali prodotti da Italaquae, costituisce il pilastro fondamentale dell'Azienda.

Tra il 1998 e il 2002 Ferrarelle ha perso quota di mercato a valore, subendo anche gli effetti del fenomeno della riduzione degli investimenti pubblicitari e promo - consumer e di quelli industriali finalizzati al miglioramento dell'efficienza.

Dal 2003, al fine di invertire il trend degli ultimi anni, è stata definita una strategia di rilancio con l'obiettivo di garantire:

- un nuovo posizionamento del prodotto attraverso una campagna pubblicitaria di maggior continuità, affissioni e promozioni in canali di vendita più redditizi;

- a disponibilità del prodotto e la flessibilità delle linee sui diversi formati attraverso investimenti industriali più mirati ad aumentare l'efficienza;

- Il mantenimento di alti standard qualitativi, di sicurezza alimentare e di servizio al cliente.

"**Vitasnella**", lanciata sul mercato nel 2000, rappresenta oggi il 19% dei volumi di Italaquae e costituisce il più grande successo nel mercato delle acque minerali negli ultimi anni.

In considerazione del trend positivo degli ultimi anni dovuto anche alle caratteristiche delle sorgenti di Darfo Boario Terme, in linea con una domanda di consumo di alimenti a basso contenuto di sodio, nonché all'enorme potenziale del marchio vitasnella, comune a più prodotti nel Gruppo, Italaquae si pone un obiettivo di crescita sia in volumi che in valore. Ciò avverrà attraverso:

- significativi investimenti pubblicitari che garantiscano una

presenza continua a livello nazionale;

- promozioni mirate sul punto vendita;

- Il mantenimento di alti standard qualitativi, di sicurezza alimentare e di servizio al cliente.

“**Boario**”, marchio storico della Società, rappresenta ad oggi il 12% dei volumi di vendita di Italaquae. In particolare tale marchio ha risentito del generale andamento del mercato dell'acqua minerale in vetro, che, soltanto nel 2002, ha perso il 26% rispetto al 2001. Tale calo si è riflesso sul vetro Boario con una perdita del 6% nel 2002 verso il 2001. Pertanto, la strategia adottata per Boario ha l'obiettivo di:

- assicurare la tutela del marchio storico, fermando il trend negativo;

- monitorare costantemente il mercato di riferimento sia Vetro che PET;

- consolidare e sviluppare il marchio a livello regionale;

- fare del marchio Boario il riferimento per il canale moderno in Lombardia, con l'auspicio di ulteriori sviluppi nel Nord Italia.

Tale programma si realizzerà con:

- l'aumento dei volumi in promozione;

- azioni mirate sui clienti più rappresentativi;;

- una politica di scontistica aggressiva;

- azioni di merchandising e category management sul punto vendita;

- concentrazione degli investimenti industriali sul PET in coerenza con l'andamento del mercato di riferimento;

- il mantenimento di alti standard qualitativi, di sicurezza alimentare e di servizio al cliente.

Per i marchi “**Santagata**” e “**Natia**” nel corso del 2002 e del 2003 è stata implementata con successo una strategia di rilancio a livello locale che si ha l'obiettivo di perseguire anche nel prossimo futuro. Ciò a conferma del fatto che adeguare progressivamente le politiche industriali e commerciali dei diversi marchi alle esigenze del mercato di riferimento e gestire con flessibilità il portafoglio prodotti, prendendo, quando è necessario, la dimensione regionale rispetto a quella nazionale, rappresenta un' opportunità di business significativa.

Relativamente al sito "ex – Santagata” l'Azienda conferma che, alla luce dei precedenti accordi, in considerazione delle attuali strategie di produzione e distribuzione del prodotto il sito è stato destinato a centro di distribuzione.

Alla luce di quanto sopra illustrato, il Coordinamento Nazionale di gruppo e le Segreterie Nazionali FLAI - FAI - UILA prendono atto delle linee strategiche delineate dalla Società e le ritengono un importante riferimento al fine di poter trarre una solida base per lo sviluppo, attraverso la concreta attuazione di quanto di seguito concordato.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti riconoscono come patrimonio comune una cultura ed una prassi del confronto che dovrà necessariamente svilupparsi attraverso un sistema di relazioni industriali volto a favorire il dialogo fra le Parti Sociali e che garantisca il rigoroso rispetto dei livelli di confronto, consentendo di trovare strumenti operativi e soluzioni condivise sulle diverse tematiche sindacali.

Sulla base di tale premessa e in virtù di un principio di continua evoluzione verso un modello di relazioni industriali partecipativo, si intende pertanto definire congiuntamente un modello nell'ambito del quale il ruolo di ciascuna Parte Sociale venga definito chiaramente in termini di ambiti di competenza, sede, tempi e modalità di confronto, nel pieno rispetto del Protocollo Interconfederale del 23 Luglio 1993 e del vigente CCNL.

Struttura delle Relazioni Industriali

Il **Coordinamento Nazionale di Gruppo**, costituito dalle Segreterie FLAI – FAI - UILA Nazionali e Territoriali e dalle RSU viene individuato come interlocutore dell'Azienda per le tematiche di rilevanza generale, così come di seguito esplicitate.

Al Coordinamento Nazionale di Gruppo vengono fornite due volte all'anno, di norma nei mesi di Febbraio e Ottobre, le informazioni secondo quanto previsto dal CCNL vigente e in particolare quelle inerenti le tematiche di seguito riportate:

- strategie della Società;
- linee di politica industriale e commerciale;
- investimenti di particolare rilievo;
- andamento dei livelli occupazionali;
- introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche;
- appalti, formazione, sicurezza, come di seguito disciplinati.

Al Coordinamento Nazionale di Gruppo, garante delle relazioni Industriali ai diversi livelli, sono affidati ai sensi di legge e di CCNL, la negoziazione e consultazione sulle tematiche relative alla contrattazione di secondo livello (Accordo Nazionale di Gruppo) e su eventuali tematiche che abbiano rilevanza territoriale trasversale.

Il Coordinamento Nazionale di Gruppo e l'Azienda possono altresì definire l'indirizzo e le linee guida e/o le soluzioni idonee relativamente a questioni di competenza del livello locale ai sensi di legge e di CCNL, quando non definite.

Il Coordinamento Nazionale di Gruppo e l'Azienda si

incontreranno previo accordo preventivo tra Direzione Risorse Umane e Segreterie Nazionali di categoria.

Le Parti convengono che l'attivazione del Coordinamento Nazionale di Gruppo avverrà su richiesta di una delle Parti e che tutte le informazioni fornite nel corso degli incontri sopra indicati dovranno essere gestite da Parte Sindacale con la massima riservatezza.

La Sede degli incontri è identificata presso l'unione degli Industriali di Roma.

Le **Strutture Sindacali Territoriali** hanno competenza negoziale e consultiva per tutte le tematiche ad esse delegate da leggi, normative e CCNL vigenti e secondo le modalità ivi previste.

La Sede degli incontri è identificata presso l'Unione degli Industriali del Territorio di riferimento.

Le **RSU** di sito hanno competenza negoziale, consultiva e informativa per le tematiche specifiche del singolo sito e le materie di rilevanza locale che siano loro delegate dal CCNL e dagli accordi di gruppo vigenti, coerentemente con quanto definito in sede di Coordinamento Nazionale di Gruppo. Gli incontri avverranno presso il sito di appartenenza secondo modalità e tempi definiti dal CCNL e dall'Accordo di Gruppo.

Le Parti ribadiscono la possibilità di prevedere la costituzione di **Commissioni Tecniche Bilaterali a carattere paritetico**, che potranno essere attivate sia a livello di sito, con la partecipazione di membri delle RSU del sito interessato sia a livello nazionale, con la partecipazione di membri designati dal Coordinamento Nazionale di Gruppo. Tali Commissioni opereranno per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico, allo scopo di approfondire in sede tecnica e non negoziale tematiche emerse in sede di Coordinamento Nazionale di Gruppo o di RSU e per le quali le Parti rilevino congiuntamente l'esigenza di analisi e studi ulteriori.

La sede degli incontri è identificata presso il sito di riferimento, per le Commissioni locali e presso l'Unione degli Industriali di Roma, per le Commissioni Tecniche Nazionali.

Per tutti gli incontri di cui alle Commissioni Tecniche Bilaterali Paritetiche di Sito i membri delle RSU godranno dei permessi sindacali, secondo quanto disposto in materia dal vigente CCNL e dagli Accordi vigenti.

Esclusivamente in occasione degli incontri indetti tra Azienda e CNG, alle RSU partecipanti saranno rimborsate le spese sostenute, dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi e secondo le procedure amministrative in atto.

ORARIO DI LAVORO. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. OCCUPAZIONE

Orario e Organizzazione del Lavoro

Le Parti convengono sul principio che l'organizzazione del lavoro ed il conseguente sistema degli orari devono garantire sia la flessibilità e la produttività dell'Azienda che la tutela delle esigenze di lavoro e di vita dei lavoratori, con un'attenzione costante ai livelli occupazionali e con organici adeguati rispetto alle esigenze produttive. Inoltre, nell'interesse comune, convengono che,

secondo normativa di legge e contratto, il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

In virtù degli stessi principi e a conferma degli orientamenti dell'Azienda in materia di politica occupazionale, nel corso degli ultimi anni è stato effettuato l'inserimento di un notevole numero di CFL su tutti i siti, con una percentuale di conferma a tempo indeterminato quasi totale e con un ricorso sempre minore al lavoro temporaneo.

Inoltre, alla luce di quanto sopra esposto, le Parti convengono che a livello di sito il calendario annuo sarà oggetto di esame congiunto con le RSU, di norma entro il mese di Gennaio di ciascun anno. Eventuali variazioni del calendario saranno esaminate con cadenza trimestrale con le RSU di sito.

Alla luce dei principi sopra enunciati e in applicazione del sistema di Relazioni Industriali delineato, le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di Ottobre 2003 in sede di Coordinamento Nazionale di Gruppo al fine di monitorare l'attuale sistema degli orari di lavoro e di definire, relativamente a quanto demandato in materia dal CCNL alle RSU, delle linee guida che rappresentino il punto di riferimento per il raggiungimento di specifici accordi di sito.

Occupazione

L'Azienda garantisce, così come di consueto, il rispetto delle disposizioni in materia di occupazione di cui al CCNL e leggi vigenti, quali, a titolo esemplificativo le disposizioni che regolano il diritto di precedenza, il lavoro a termine o il lavoro temporaneo. A tal fine l'Azienda adotta la forma contrattuale di volta in volta valutata più rispondente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive. Si conferma altresì la disponibilità dell'Azienda a dare alle RSU di sito informazioni in materia secondo la vigente normativa di legge e contratto.

Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive e sulla base dei requisiti tecnico professionali richiesti, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, l'Azienda auspica di poter continuare ad attingere al bacino costituito dai lavoratori precedentemente occupati con contratto a termine e/o contratto di lavoro temporaneo.

Inquadramento

L'Azienda ribadisce il proprio impegno nel monitoraggio costante della coerenza e corrispondenza fra le mansioni svolte dai lavoratori e gli inquadramenti previsti dalla contrattualistica vigente con particolare attenzione a fenomeni di riorganizzazione interna. Tali fenomeni, quando necessario, saranno esaminati congiuntamente alle RSU di sito.

L'Azienda tornerà annualmente su richiesta delle RSU di sito i dati aggregati in relazione all'andamento degli inquadramenti.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Fermo restando il rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia di appalti e terziarizzazioni, nonché in materia di informativa, le Parti concordano che in sede di

informativa al Coordinamento Nazionale di Gruppo la Direzione Aziendale fornirà dati sulle attività date in appalto aggregati ai sensi dell'art.4, co.5 del vigente CCNL.

L'Azienda ribadisce inoltre il proprio impegno ad inserire come di consueto nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino l'impresa appaltatrice all'osservanza degli obblighi derivanti da norme in materia di previdenza e assistenza, a rispetto delle norme contrattuali del settore di riferimento, nonché di quelle in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, verificandone il corretto adempimento con specifici controlli eseguiti in corso d'anno dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

L'Azienda è disponibile su richiesta a fornire aggiornamenti in materia ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

FORMAZIONE

L'Azienda individua nella formazione un irrinunciabile perno di sviluppo della professionalità dei propri lavoratori.

Nell'ambito delle necessità definite dall'Azienda, tutti i lavoratori dipendenti hanno la possibilità di accedere ad un percorso formativo, comprendente la indispensabile formazione on the job che si impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli.

Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evolversi delle attività aziendali:

- di inserimento professionale;
- di conseguimento di nuove competenze;
- di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta anche per il futuro 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.

In sede di informativa, l'Azienda fornirà al Coordinamento Nazionale di Gruppo dati aggregati relativi alla formazione.

Formazione RSU e RLS

L'Azienda si impegna a predisporre per le RSU nel corso del 2004 e periodicamente in occasione dell'insediamento di nuovi membri delle stesse, un progetto formativo mirato a sensibilizzare ed introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali strumenti di analisi economica.

L'Azienda conferma inoltre di proseguire nelle iniziative di formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in materia di igiene e sicurezza, ai sensi del D Lgs. 626/1994 e dell'Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995.

SICUREZZA

Le Parti concordano nell'affermare che il tema della sicurezza sui

lavoro riveste carattere di priorità e confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alle normative e alle tematiche relative all'igiene e alla sicurezza sul lavoro.

Nella finalità comunemente condivisa di riduzione del rischio, con l'obiettivo di pervenire all'assenza di infortuni, l'azienda proseguirà sia nelle iniziative di formazione ed informazione in materia di igiene e sicurezza, sia nelle necessarie attività di sensibilizzazione in materia di rischi generici e specifici, anche attraverso il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi del D.lgs. 626/94.

In sede di informativa, l'Azienda fornirà al Coordinamento Nazionale di Gruppo dati aggregati relativi al tema della sicurezza.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare il Premio di Partecipazione ai Risultati nello spirito delle intese contenute nel Protocollo Interconfederale 23 Luglio 1993, nel CCNL vigente e nell'Accordo Nazionale di Categoria del 13 Gennaio 1994, con l'obiettivo di incentivare tre fattori fondamentali del successo aziendale:

- La redditività;
- il coinvolgimento dei lavoratori;
- la competitività del sistema aziendale.

Le Parti concordano sul fatto che il Premio di Partecipazione ai Risultati sarà legato ad indicatori ed obiettivi di miglioramento congiuntamente individuati e definiti per il quadriennio 2004-2007. Coerentemente con quanto sopra enunciato, il PPR mantiene natura di premio annuale variabile, correlato ai risultati conseguiti.

Pertanto, per il quadriennio 2004-2007, il PPR viene concordato tra le Parti nei termini seguenti:

A) Importi

Al fine di rafforzare i concetti di incentivazione e miglioramento continuo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, gli importi annui lordi del PPR per il quadriennio 2004-2007 sono concordati sin d'ora per ogni singolo anno come di seguito riportato:

	LIVELLI	2004	2005	2006	2007
Importo PPR	4-5-6	1080	1125	1170	1215
2004-2007	2-3A-3	1200	1250	1300	1350
(€lordi pro-capite)	Q-1S-1	1320	1378	1430	1485

Tabella 1

Gli stessi importi sono rapportati all'obiettivo effettivamente

raggiunto ed erogati secondo quanto illustrato negli allegati A1, A2, B1, B2, C1, D1 ed E1 costituenti parte integrante del presente Accordo.

Gli importi annui potranno essere incrementati per un massimo del 10%, qualora gli obiettivi fissati al 100% siano superati, secondo gli allegati A1, A2, B1, B2, C1, D1 ed E1. Qualora il risultato conseguito sia superiore ai valori di obiettivo posti al 110% nelle tabelle allegate, non verrà corrisposto nessun importo aggiuntivo.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di tutte le incidenze sugli istituti diretti ed indiretti contrattuali e/o di legge.

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/1982, che l'importo del suddetto premio è escluso dal calcolo del TFR.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e L. 135/97, il deposito del presente Accordo sarà effettuato a cura delle Associazioni Industriali territorialmente competenti, per quanto concerne le Direzioni Provinciali del Lavoro di Brescia, Caserta e Roma, e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

B) Indicatori e obiettivi

Le Parti si danno atto che gli indicatori e gli obiettivi individuali per il quadriennio 2004-2007 sono funzionali alla realizzazione delle strategie e delle politiche aziendali illustrate in premessa e che la significativa vicinanza degli stessi all'attività dei lavoratori nonché la loro oggettiva misurabilità e comprensibilità sono stati elementi determinanti nella scelta condivisa degli stessi.

Gli importi annui lordi di cui al punto A) sono legati agli indicatori nel seguente modo:

- 30% all'indicatore finanziario ROP, individuato per l'intera Società;
- 70% ad indicatori gestionali di sito ;individuati come segue:

Stabilimenti di Riardo e Boario:

- Efficienza, con un peso pari al 60% (del 70% del premio);
- Reclami consumatori per 1.000.000 di Bottiglie, con un peso pari al 40% (del 70% del premio);

Sede:

- Perfect Order Franco Destino, con un peso pari al 50% (del 70% del premio);
- % DSO Overdue, con un peso pari al 50% (del 70% del premio).

La definizione degli indicatori nonché gli obiettivi concordati per il quadriennio 2004-2007 sono riportati negli Allegati I, 2, 3, 4, 5 costituenti parte integrante del presente Accordo.

Resta inteso che, per il quadriennio 2004-2007, in ciascun anno la scala di miglioramento di ciascun indicatore parte dall'obiettivo

posto per l'anno precedente.

C) Condizioni d'accesso e modalità di erogazione

Hanno diritto al PPR i lavoratori Quadri, Impiegati ed Operai assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza nonché i lavoratori titolari di un contratto di lavoro temporaneo di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza.

Le Parti convengono che il PPR maturato durante l'anno solare di competenza, calcolato sulla base delle tabelle di cui agli allegati A1, A2, B1, B2, C1, D1 ed E1, viene erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di Maggio dell'anno successivo.

In tutte le ipotesi sopra illustrate, si conviene che il premio venga erogato pro-quota in caso di rapporto pan-time e/o pro-rata per tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno di competenza, intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno determinante un cambiamento dell'importo, lo stesso viene proporzionato in relazione ai mesi di appartenenza ai diversi livelli di inquadramento.

Si considerano presenti i lavoratori in malattia, infortunio e congedo di maternità (cd. maternità obbligatoria). In ogni caso, il premio non matura in tutte le ipotesi di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ai sensi di legge e di contratto.

D) Monitoraggio e Verifica

In coerenza con quanto previsto dal secondo comma punto 4 lettera a) dell'Accordo di Categoria 13/1/1994, entro il primo trimestre del 2006 le Parti effettueranno una verifica sull'andamento dei parametri nel precedente biennio, con particolare riferimento agli aspetti gestionali.

La Direzione Aziendale e le RSU effettueranno incontri trimestrali di sito in corso d'anno per la verifica degli andamenti riscontrati, nonché durante il mese di Maggio dell'anno successivo per l'illustrazione dei dati a consuntivo.

Resta espressamente inteso che in caso di fatti incidenti sostanzialmente sulla struttura societaria che determinino variazioni del ROP a risultati costanti, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto sulla struttura del premio.

Norma transitoria per il PPR 2003

In considerazione del fatto che la firma dell'Accordo avviene nel mese di Ottobre 2003 e che l'andamento degli indicatori gestionali di sito fino ad Agosto del corrente anno registra un andamento positivo; le Parti concordano di definire un regime di gestione transitorio in relazione al PPR per l'anno in corso, che rifletta esattamente il modello di gestione previsto per il quadriennio 2004-2007.

Pertanto si confermano tutti i criteri applicativi di cui ai punti A,B,C,D e si concordano per l'anno 2003 gli importi annui lordi

illustrati nella tabella che segue, correlati agli indicatori e obiettivi di cui agli allegati 1, 2, 3, 4, 5:

	LIVELLI	2003
Importo PPR 2003	4-5-6	1035
(€lordi pro-capite)	2-3A-3	1150
	Q-1S-1	1265

Tabella 2

Inoltre, proprio alla luce dell'andamento positivo registrato fino ad agosto del corrente anno per gli indicatori gestionali di sito, in linea assolutamente eccezionale e non ripetibile, le Parti si danno atto fin d'ora che, a tutti i lavoratori in forza al 31 dicembre 2003, con le competenze del mese di Gennaio 2004, sarà erogato il 70% del quantum teorico lordo del PPR di competenza 2003 e che l'eventuale saldo verrà erogato con le competenze del mese di Maggio 2004.

Tale erogazione del 70%, per tutti coloro che a qualunque titolo abbiano risolto il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2003, avverrà nel mese di Maggio 2004 unitamente all'erogazione dell'eventuale saldo.

Le Parti convengono che il PPR maturato nel corso del 2003 viene calcolato sulla base delle tabelle di cui agli allegati F1, G1, H1, I1, I2, L1 ed L2, che costituiscono parte integrante del Presente Accordo.

ASSENTEISMO

Le Parti, prendono atto dell'importanza di contenere il fenomeno dell'assenteismo come condizione essenziale al conseguimento degli obiettivi aziendali, ivi compresi quelli espressi dagli indicatori sopra definiti.

Alla luce di precedenti Accordi di sito, le Parti ribadiscono la necessità di attivare Commissioni Tecniche Bilaterali negli stabilimenti di Riardo e Boario allo scopo di approfondire i dati di assenteismo (n°, casi, percentuale e durata media, aree di maggior addensamento statistico, concomitanze stagionali o organizzative, etc.), di monitorare gli andamenti, di ricercare le possibili concause, di proporre idonei correttivi, al fine di pervenire a soluzioni che consentano il ridimensionamento del fenomeno.

I risultati delle attività delle Commissioni Tecniche Bilaterali di sito saranno resi noti ed esaminati dalle Parti nel corso del secondo incontro istituzionale che verrà effettuata nel corso del 2004 in sede di Coordinamento Nazionale di Gruppo per l'assunzione degli eventuali utili correttivi concordati.

COPERTURA ASSICURATIVA

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad istituire, a decorrere dal 2004, una copertura assicurativa per il rimborso delle spese sanitarie legate all'area ricovero con o senza intervento chirurgico, attraverso adesione ad una Cassa di Assistenza. Possono accedere a

tale copertura, ad adesione volontaria, operai ed impiegati assunti a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi continuativi.

Tutte le condizioni e le modalità di pagamento e gestione della copertura assicurativa in oggetto sono disciplinate nell'apposito Accordo allegato al presente e costituente parte integrante dello stesso.

Convengono altresì che l'Azienda valuterà di anno in anno l'opportunità di rinnovare la copertura assicurativa stessa a propria esclusiva discrezione dandone adeguata preventiva informazione alle OO,SS, firmatarie del presente Accordo, in caso di disdetta.

Qualora, durante la vigenza del presente accordo, si pervenisse alla costituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria per i dipendenti dell'industria alimentare secondo quanto previsto dal vigente CCNL, le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno per valutare la compatibilità fra la Copertura Assicurativa in oggetto e il fondo stesso.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore, fatte salve le diverse decorrenze e disposizioni in tema di PPR e Copertura Assicurativa, con decorrenza immediata e avrà validità e durata fino al 31 Dicembre 2007.

Le Parti si danno atto che, per quanto espressamente disciplinato dal presente Accordo, quest'ultimo annulla e sostituisce le precedenti intese in materia.

Eventuali controversie applicative che dovessero insorgere durante la validità del presente accordo saranno oggetto d'esame tra le segreterie di FAI-FLAI-UILA Nazionali e la Direzione Aziendale, con l'assistenza dell'Unione industriali di Roma.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegati 1, 2, 3, 4, 5

...omissis...

Allegati A1, A2, B1, B2, C1, D1, E1, F1, G1, H1, I2, L1, L2

...omissis

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

In Roma il giorno 7 Ottobre 2003

Tra

la Italaquae S.p.A (in seguito denominata Società)

e

le OO. SS. FLAI CGIL - FAI CISL - UILA UIL

Premesso

- che le parti intendono istituire una copertura assicurativa a carattere assistenziale a favore del personale dipendente con qualifica di impiegato e operaio come sotto indicato, tramite una Cassa di Assistenza;

- che a tal fine le parti hanno preso attenta e compiuta visione dello Statuto e del Regolamento della Cassa di assistenza prescelta;

- che l'adesione alla Cassa suddetta consente di realizzare significativi miglioramenti rispetto alle condizioni che le parti potrebbero ottenere stipulando direttamente le suddette coperture;

tutto ciò richiamato e premesso, le parti concordano quanto segue:

1) le premesse sono parte integrante del presente Accordo

2) le parti decidono di assicurare:

a) il Rimborso delle Spese sanitarie relative all'area del ricovero con/senza intervento chirurgico.

a favore:

a) del personale dipendente con qualifica di impiegato e operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di lavoro a tempo determinato, purché almeno pari a 12 mesi continuativi;

b) del personale di cui al punto a), attualmente in servizio, nonché assunto successivamente con decorrenza dalla data di sottoscrizione del modulo di adesione e comunque entro e non oltre 30 giorni dalla data di assunzione. Il dipendente che per qualsiasi motivo non effettua la scelta di adesione entro i termini di cui al punto b) si intenderà rinunciatario ed eventualmente potrà iscriversi nell'annualità successiva, esclusivamente nel corso del mese di Ottobre, per l'anno successivo;

nonché a favore del coniuge/convivente e dei figli del personale di cui ai punti a) e b), tutti risultanti da stato di famiglia.

3) Le suddette coperture verranno attuate tramite l'adesione della Società ad una Cassa di assistenza con le modalità che seguono: i contributi versati alla Cassa verranno da questa utilizzati per l'ottenimento di una copertura come indicato al punto 2 lett. a), da intendersi per anno assicurativo e per nucleo familiare.

Le suddette coperture sono regolate dall'apposita Convenzione assicurativa stipulata dalla Cassa.

4) Il contributo dovuto alla Cassa per l'ottenimento delle coperture di cui al punto 2 lett. a) sarà versato:

a) a carico della Società in misura del 62 % del contributo annuo

b) a carico di ciascun dipendente in misura del 38% del contributo annuo, frazionato in 12 mensilità mediante prelievo diretto dalla busta paga.

c) i nuclei familiari che risulteranno single avranno una riduzione del 30% del contributo previsto.

d) per le iscrizioni in corso d'anno dei dipendenti neoassunti l'importo è pari al 100% del contributo annuo per le adesioni nel corso del 1° semestre, al 60% per quelle nel corso del 2° semestre secondo la ripartizione percentuale di cui ai punti a) e b);

5) La Società si impegna ad inoltrare domanda di adesione alla Cassa e di attivazione delle coperture assicurative allegando copia del presente Accordo Aziendale.

Ogni eventuale successiva modifica od integrazione del presente Accordo sarà comunicata alla Cassa.

6) La copertura cessa alla prima scadenza annuale:

- in caso di interruzione a qualunque titolo del rapporto di lavoro con il dipendente, a condizione che il dipendente accetti di proseguire con il versamento fino alla prima scadenza annuale, attraverso trattenuta in sede di liquidazione;

- in caso di revoca da parte della Società della propria adesione alla Convenzione assicurativa stipulata dalla Cassa con preavviso scritto inviato alla Cassa stessa entro il termine previsto dal regolamento.

7) La Società si riserva, a proprio insindacabile giudizio, la facoltà di recedere di anno in anno dal presente Accordo, dalla Cassa e dalle Convenzioni stipulate. In particolare, nel caso in cui si verificano innovazioni o mutamenti del sistema assicurativo a favore dei dipendenti per effetto di leggi o di accordi nazionali che comportino per la Società oneri maggiori di quelli previsti dal presente Accordo, la Società si riserva la facoltà di recedere oppure di adeguare i contributi alla Cassa per la sola differenza determinatasi.

Letto, confermato e sottoscritto.
