

## I POTESI DI ACCORDO

Oggi 6 novembre 2008, presso CONFINDUSTRIA Verona, si sono incontrati:

- La Società MISTERDAY srl nella persona del Sig. Franco Dal Bello assistito dal Dott. Giuseppe Musolla di Confindustria Verona  
e
- Il Coordinamento Sindacale Nazionale della stessa assistito da Roberto Montagner della segreteria nazionale FLAI-CGIL, Ermanno Bonaldo della segreteria nazionale FAI-CISL, Giuseppe Sorino della segreteria nazionale UILA-UIL, Vincenzo Esposito, Antonio Lapadula, Gerardo Nardiello delle segreterie regionali Basilicata di FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, Fausto Zaupa, Giampaolo Veghini, Andrea Meneghelli delle segreterie provinciali di Verona di FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL.

Allo scopo di discutere la piattaforma per il nuovo contratto integrativo aziendale presentata dalle RSU e dalle OO.SS. di categoria.

Le parti dopo approfondita discussione hanno oggi raggiunto le seguenti intese:

### 1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti hanno concordemente confermato la validità ed efficacia di una corretta gestione delle relazioni industriali che devono essere improntate al costante dialogo, nel rispetto delle reciproche responsabilità, ruoli e interessi, allo scopo di favorire la positiva soluzione dei problemi che l'Azienda deve affrontare nel suo continuo evolversi e nel confronto con il mercato.

#### Coordinamento Sindacale Nazionale del Gruppo MisterDay

Nell'ambito di questa strategia comune sono programmate riunioni semestrali nel corso delle quali verrà illustrato l'andamento del mercato, i prevedibili investimenti, l'andamento dei livelli occupazionali, l'evoluzione dell'assetto produttivo ed organizzativo nei suoi riflessi sull'occupazione, così come previsto dall'accordo sottoscritto tra le parti in data 19 novembre 2007 che si allega e fa parte integrante del presente accordo; sarà inoltre monitorato l'andamento degli indicatori relativi ai parametri generali del PPO

### 2. INFORMAZIONE

#### Incontri a livello di gruppo :

Durante gli incontri programmati verranno forniti i dati e le informazioni attinenti gli obiettivi concordati e legati al premio variabile per quanto attiene la parte generale. Verranno altresì illustrati gli indici di mercato e di sviluppo dell'Azienda.

#### Incontri a livello di sito :

verranno forniti i dati e le informazioni attinenti gli obiettivi concordati e legati al premio variabile.

Le parti insieme si dovranno impegnare a rendere sempre più fluido e

costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Sindacali/Industriali ed in tutte le sue articolazioni, garantendo una logica di coerenza e di trasparenza all'intero sistema.

### 3. SICUREZZA / AMBIENTE DI LAVORO

In tema di infortuni, sicurezza sul lavoro e cause invalidanti, con l'applicazione del Dlgs 81/2008 saranno individuati gli strumenti da utilizzare per superare le criticità che dovrebbero presentarsi, anche con l'aggiornamento costante del Documento di Valutazione dei Rischi, soprattutto in termini di concretezza quotidiana. Il lavoro di definizione degli strumenti dovrà essere frutto di un costante confronto con i RLS/RSU e tutti i responsabili (Dirigenti/Preposti). Si ribadisce inoltre l'importanza del rispetto delle normative relative alla qualità ed alla sicurezza alimentare.

### 4. FORMAZIONE

L'Azienda effettua sia la formazione di carattere contingente (innovazione tecnologica, sistemi informatici, nuovi prodotti), sia quella di carattere strutturale (tracciabilità dei prodotti, sicurezza alimentare, caratteristiche alimentari dei prodotti, etc.). Detta formazione rientra in quella definita dalle norme legislative vigenti, utilizzando anche i programmi e le risorse messe a disposizione da Fondimpresa e dagli Enti Locali. La suddetta formazione, in un'ottica di valorizzazione delle risorse umane, sarà oggetto di confronto con la RSU.

### 5. PROFESSIONALITA'

Le parti avvieranno un confronto costruttivo volto a valorizzare la professionalità del personale. In tale ottica si procederà all'analisi degli inquadramenti attuando gli opportuni interventi nel pieno rispetto del dettato contrattuale.

Le parti pertanto confermano la volontà di procedere in tale direzione attraverso verifiche congiunte, che vedranno coinvolti responsabili di reparto e RSU che possano determinare soluzioni per specifiche figure professionali e/o polifunzionali.

### 6. OCCUPAZIONE / INVESTIMENTI

In modo da valorizzare adeguatamente le competenze maturate, l'Azienda conferma il diritto di precedenza nelle assunzioni allo stesso titolo, ai lavoratori a tempo determinato che ne facciano richiesta.

Saranno altresì realizzati confronti periodici tra le parti che consentano di condividere una visione complessiva dei flussi occupazionali.

### 7. TFR

Compatibilmente con le esigenze e secondo le modalità previste dal CCNL, l'Azienda valuterà la possibilità di erogare l'anticipo del TFR anche ai lavoratori che abbiano già una volta formulato la richiesta e ne abbiano ottenuto l'erogazione e che da quest'ultima siano trascorsi almeno otto anni

### 8. PREMIO PER OBIETTIVI

In armonia con quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23.7.1993 e dall'art.55 del vigente CCNL applicato, le parti istituiscono il premio variabile integrativo aziendale.

L'ammontare viene suddiviso in due parti; la prima, pari al 40% del totale, legata a parametri aziendali generali, la seconda, per il rimanente 60%, a parametri esclusivamente di sito e l'entità del premio totale è fissata in:

- Euro 650,00 (Seicentocinquanta/00) per l'anno 2008,
- Euro 750,00 (Settecentocinquanta/00) per l'anno 2009,
- Euro 850,00 (Ottocentocinquanta/00) per l'anno 2010,
- Euro 950,00 (Novecentocinquanta/00) per l'anno 2011.

Le parti hanno identificato quale parametro indicatore a livello nazionale il Volume del Venduto; l'obiettivo è considerato di primaria importanza e costituisce la chiave d'accesso per poter valutare il raggiungimento degli altri obiettivi, in linea con quanto fissato dal CCNL che considera la contrattazione aziendale indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Si considera raggiunto l'obiettivo nel caso in cui le vendite dei prodotti (limitatamente a quelli prodotti nei siti di competenza), si posizionino, per l'anno 2008, su un minimo di Kg 9.000.000 (Bovolone 3 mio, Atella 4 mio Nusco 2 mio)  
Il raggiungimento del target minimo consente la valutazione degli altri obiettivi del premio. Il target minimo sarà definito in apposito incontro entro il mese di Aprile dell'anno di riferimento.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo generale garantisce l'erogazione del 50% dell'importo prefissato per tale parametro.

Nel caso di mancato raggiungimento del target minimo generale l'accesso ai parametri successivi sarà consentito:

- in misura ridotta al 50% dei valori economici fissati per gli obiettivi di sito, così come verranno definiti in appositi incontri per ogni sito entro il mese di aprile dell'anno di riferimento qualora non si raggiunga il volume di Kg previsti per il proprio sito a livello di obiettivi generali;
- in misura totale (100%) dei valori economici fissati per gli obiettivi di sito, così come verranno definiti in appositi incontri per ogni sito entro il mese di aprile dell'anno di riferimento qualora si raggiunga il volume di Kg previsti per il proprio sito a livello di obiettivi generali;

Resta espressamente inteso che il premio attinente ai parametri di sito, nella percentuale raggiunta, verrà erogato solo a seguito del raggiungimento, anche disgiunto, dei singoli obiettivi fissati.

I quantitativi economici legati ad ogni singolo parametro, per tutti gli anni di vigenza del presente contratto 2008/2011, che saranno di volta in volta definiti a livello di sito, saranno indicati in una apposita tabella sotto la dicitura "tabella del premio variabile annuo". Resta inteso che nel corso di vigenza del presente contratto non potranno essere variati gli importi economici concordati, ma verranno fissati annualmente i soli target degli obiettivi. Tali obiettivi sono concordati in base all'attuale struttura e organizzazione aziendale e dovranno essere rivisti in caso di cambiamenti sostanziali.

## 9. MODALITA' DI EROGAZIONE

Il premio come sopra individuato verrà erogato in unica soluzione con la

retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di pertinenza. Esso spetterà a tutto il personale in forza a tempo indeterminato all'atto della corresponsione, con la sola esclusione delle qualifiche dirigenziali e di quadro.

Gli assunti a tempo indeterminato percepiranno tanti dodicesimi di premio quanti sono stati i mesi lavorati nell'anno di competenza.

Con il medesimo sistema dei dodicesimi lavorati in corso dell'anno verrà retribuito il premio anche ai contratti a termine superiori a 6 mesi. I mesi di contratto sono conteggiabili anche a cavallo di due anni, ciò comporta che in tal caso al superamento del 6° mese il lavoratore a termine recupererà i dodicesimi dell'ammontare del premio variabile afferenti ai primi mesi del contratto, decorsi nell'anno precedente, e non ancora percepiti.

## 10. NATURA DEL PREMIO

Le somme di cui sopra sono state pattuite tra le parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendendo anche l'incidenza sui cosiddetti istituti diretti, indiretti e differiti, contrattuali e legali, dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente e forfaitariamente conto all'atto della definizione pattizia e concordata delle somme da corrispondere. Tutto ciò anche ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della circolare INPS n.195 del 11.10.1996.

Le parti si danno altresì atto che il premio rientra nelle previsioni e nella fattispecie di decontribuzione previste dalle leggi vigenti.

Detto premio non avrà infine alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c..

## 11. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1.1.2008 e avrà efficacia fino al 31.12.2011. Le parti si impegnano per il periodo di sua vigenza a non presentare richieste di carattere economico e/o normativo.

Le parti convengono che, in relazione ad elementi retributivi collettivi, riferibili al periodo precedente alla sottoscrizione del presente accordo, si terranno nell'arco di vigenza dell'accordo stesso, incontri a livello di singolo sito per la definizione delle entità e delle modalità di erogazione.

In caso di eventuale futura incorporazione di aziende attualmente facenti parte del Gruppo MisterDay nella società Vicenzi Biscotti SpA, verrà applicato il contratto di secondo livello facente capo a Vicenzi Biscotti stessa.

MisterDay s.r.l.

Confindustria Verona

FAI-CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL