

VERBALE DI ACCORDO

In data 24.07.2003 si sono incontrate in Pomezia (Roma)

- SAGIT S.r.l., rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dai sigg. M. de Gennaro, R. Farina, R. Greggiu, V. Marconi, F. Mosca, A. Rizzo, F. Salvagni, S. Valentinis, V. Vitolo, D. Xaxa, S. Zigliara;
- FAI-CISL, FLAI-CGIL e la UILA-UIL Nazionale presenti nelle persone dei sigg. S. Retini, G. Battistelli, G. Sambucini, con la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria di Cagliari, di Latina nelle persone dei sigg. A. Passaretti, S. D'Incertopadre, G. Battistini Ulivi, di Napoli rappresentate dai sigg. E. Di Matteo, C. D'Andrea, C. Perino, G. Rivetti, di Roma e dal Coordinamento delle RSU Sagit degli Stabilimenti di Cagliari, Caivano, Cisterna, della Sede di Roma e della Organizzazione esterna di Distribuzione e Vendite.

Per analizzare i contenuti della piattaforma rivendicativa di rinnovo del contratto integrativo di gruppo.

Dopo ampia ed approfondita disamina, le parti hanno convenuto di procedere secondo un percorso che deve necessariamente partire dal tema del sistema delle Relazioni industriali costituendo questo elemento di imprescindibile prologo non solo al rapporto tra le parti, ma anche alla positiva costruzione dell'attuale momento negoziale.

SISTEMI DI RELAZIONI INDUSTRIALI

In tale ottica le parti convengono sulla necessità di proseguire ed ampliare, anche grazie all'impulso del Coordinamento RSU, il confronto in termini di relazioni industriali attraverso un'implementazione di un compiuto ed articolato sistema che, orientato sulla condivisione degli obiettivi, sia quindi basato sul coinvolgimento delle strutture sindacali nazionali, territoriali e di sito al processo di innovazione aziendale.

Tale logica consentirà di dare piena valorizzazione al reciproco contributo che ciascuna parte riuscirà a dare nella costruzione di prospettive di sempre maggiore partecipazione dei lavoratori al destino dell'Azienda ed ai suoi momenti di crescita.

In questa logica appare chiara l'importanza di una piena conferma del ruolo del coordinamento delle RSU che, in particolare nell'ultima fase del confronto a livello nazionale, ha rappresentato un elemento fondamentale per coniugare le istanze della base con la necessaria armonizzazione e razionalizzazione a livello centrale.

In tale ottica onde valorizzare ulteriormente tale ruolo le parti ritengono opportuno costituire all'interno dello stesso coordinamento, che sarà formato da n. 21 componenti scelti tra le RSU e dalle struttura Nazionale e Territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, 3 Commissioni che, composte ciascuna da 6 membri del coordinamento delle RSU e dalle strutture nazionali e territoriali esauriscano la fase tecnica del confronto a livello centrale con l'azienda previsto dal vigente CCNL rispettivamente

per le materie della Flessibilità e organizzazione turni, della Professionalità e della Formazione ed, infine, delle Pari Opportunità, Welfare e Responsabilità Sociale dell'impresa.

Dette Commissioni opereranno laddove si evidenzino temi di loro specifica competenza durante il quadriennio di vigenza dell'accordo integrativo.

Più in generale, le parti ritengono che il consolidato ruolo del Coordinamento non può che condurre ad un modello che, nel confermare a pieno le competenze delle parti e la piena agibilità delle R.S.U., sia orientato alla soluzione costruttiva e preventiva dei problemi.

In ragione di ciò, rafforzando quanto già all'uopo previsto dall'accordo del 20.11.1998, le parti convengono che, in caso di eventuali divergenze su materie oggetto del presente accordo interessanti singoli reparti e/o unità produttive si dovrà dar luogo ad una richiesta formale di incontro preventivo tra la locale Direzione del Personale dell'Azienda e le R.S.U. e/o le competenti strutture sindacali territoriali.

In caso di permanenza della controversia dopo tale specifico incontro, si darà luogo, sempre in sede preventiva, ad una nuova fase di confronto tra l'Azienda ed una specifica commissione composta dalle tre Segreterie Nazionali e da altri 6 membri scelti con nomina annuale tra i componenti del Coordinamento RSU.

Quanto sopra rappresenta, la conferma di quel ruolo regolatore del momento del confronto strutturato in una logica che veda le parti orientate alla comune soluzione dei problemi.

FORMAZIONE

Per quanto concerne il tema della formazione le parti ribadiscono la condivisione di sviluppare percorsi che consentano una prosecuzione dei programmi formativi agli addetti secondo una logica che sia indirizzata ad un processo di formazione continua che consenta di mantenere alto il tasso qualitativo professionale delle risorse Sagit.

In questo quadro le parti ribadiscono anche l'utilità dell'attivazione dei finanziamenti del fondo sociale europeo e, più in generale, di tutte le azioni di sostegno alla formazione previste sia dalla legislazione comunitaria che da quella nazionale/regionale per consentire un sempre più oculato utilizzo dell'intervento formativo, indirizzandolo non solo al fabbisogno direttamente collegato alle istanze meramente tecnologiche, ma avendo presente, nell'ottica appunto della formazione continua, le esigenze di allineamento anche all'andamento del mercato del lavoro esterno.

Le parti ribadiscono che tale impegno deve coinvolgere anche le strutture delle RSU ed in quest'ottica, richiamando il verbale di accordo del 13.03.2001 e confermando la comune volontà di prevedere 1000 ore annue complessive di permesso sindacale aggiuntivo da destinare alla formazione RSU, l'Azienda si impegna ad attivare entro il primo semestre 2004 almeno due interventi formativi dedicati alle RSU sui temi proposti dall'apposita commissione Formazione ritenendo che tale debba essere solo il primo passo per una reale applicazione di quanto previsto dall'intesa del 13.03.2001.

PARI OPPORTUNITÀ E TUTELE SOCIALI

Per quanto concerne le azioni volte al riequilibrio delle opportunità nel sottolineare, come già evidenziato dal lavoro della apposita commissione

di cui all'accordo del 17.10.2001, gli sforzi fin da ora compiuti nel prospettare una presenza femminile in costante crescita a tutti i livelli dell'organizzazione, ritengono opportuno implementare ulteriormente tali azioni e trovare quindi un momento di confronto cadenzato a livello di sito.

Nel confermare quindi l'idea della cassetta delle idee prevista dal verbale del 17.04.2002 che può essere elemento di stimolo dell'attività delle parti, si conviene che i rappresentanti di ciascun sito della commissione incontreranno l'azienda a livello locale con cadenza semestrale e che la commissione centrale si vedrà almeno annualmente per monitorare le azioni impostate in tale materia e suggerirne di nuove.

Al contempo verranno attivate, anche avvalendosi di quanto previsto dalla 125/91 e successive integrazioni, azioni positive dedicate che, partendo dal momento formativo aprano percorsi volti a consentire da parte del personale femminile la copertura anche di ruolo ad alto contenuto tecnico/tecnologico.

Inoltre le parti valuteranno comunemente il risultato dello studio compiuto dalla Fondazione Brodolini in tema di applicabilità del telelavoro per alcune figure professionali della sede di Roma onde valutarne una concreta fattibilità.

Più in generale le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza della decisione aziendale di attivare in misura sempre più massiccia azioni di confronto e di impegno anche con la Comunità esterna (Social Caring Programme, Bilancio ambientale, Certificazioni di qualità e sicurezza) che si affiancano alle azioni già rivolte verso l'Interno (Alifond, stock options, welfare, prevenzione oncologica, vaccinazioni) e considerano importante percorrere insieme questa strada che necessita dell'abbandono di ruoli antitetici e di una continua importante partnership.

In quest'ottica le parti valorizzeranno il momento del confronto per trovare insieme ulteriori spazi di azione.

A tal fine le parti attiveranno su base volontaria un fondo di assistenza sanitaria in favore dei dipendenti oggi in forza con contratto a tempo indeterminato che prevede, ai sensi di quanto previsto dal T.U.I.R. D.P.R. 917 22/12/1986 e succ. mod., una partecipazione da parte aziendale pari al 50% del costo di tale fondo e con un massimo di 90 euro annui per lavoratore a partire dal 2004.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti confermano che obiettivo primario comune è una sempre maggiore attenzione verso l'ambiente di lavoro e la sicurezza dei dipendenti.

Nel sottolineare gli sforzi già compiuti dall'azienda in tale campo, con un forte abbattimento degli indici di infortunio, attraverso una politica di prevenzione e formazione, le parti ribadiscono la esigenza di esprimere il massimo sforzo sinergico in tale materia.

Nel proseguire quindi nella costante opera di sensibilizzazione già intrapresa le parti convengono di coniugare ai generali momenti informativi/addestrativi rivolti a tutti i lavoratori, specifici interventi formativi differenziati che, pur coinvolgendo la totalità degli addetti, individuino obiettivi mirati in ragione della postazione di lavoro dei singoli.

Particolarmente positivo potrà essere in tal senso il contributo che verrà dato dallo sforzo formativo ed applicativo collegato alla decisione aziendale di procedere alla certificazione OHSAS che attraverso

un'attività di auditing svolta da soggetti certificatori esterni consentirà non solo il conseguimento di un ulteriore elemento di merito riconosciuto anche dall'ente assicuratore pubblico, ma, cosa più importante, confermerà l'importanza del giusto focus su una materia come quella della safety. Continuando poi il costante confronto con le R.L.S. nei vari siti, l'Azienda ritiene proficuo incrementare tale dialogo anche attraverso un'osmosi conoscitiva fatta di specifici approfondimenti monografici con esperti che consenta di individuare comunemente le aree su cui concentrare gli interventi.

Questo processo potrà quindi costituire la base per innalzare il livello conoscitivo delle varie problematiche ed attuare successivamente una fase di reale partnership operativa in cui RLS ed azienda si rivolgano in maniera realmente sinergica, anche nei momenti di informazione e formazione, nei confronti dei lavoratori.

L'Azienda inoltre fornirà alle RSU a livello locale, a cadenza semestrale, informazioni dettagliate ed aggregate sugli eventuali infortuni verificatesi nel semestre precedente.

TERZIARIZZAZIONE ED APPALTI

L'Azienda, fermo restando quanto previsto nell'art. 4 del Vigente CCNL, si dichiara disponibile in caso di appalti di attività significative di tipo non specialistico e/o in caso di esternalizzazione di attività appaltate con i seguenti riflessi occupazionali sull'indotto, nonché il quadro revisionale delle attività da affidare a ditte terze per il semestre successivo nei vari siti. In particolare l'Azienda ha fornito il dato relativo all'andamento occupazionale sul settore dell'indotto, alla tipologia dei principali contratti in essere sui vari siti, evidenziando che non si registrano sostanziali variazioni di tale situazione rispetto a quanto registrato nel corso degli ultimi anni e che, allo stato, non sono in essere da parte di Sagit ulteriori progetti di esternalizzazione delle attività attualmente svolte da personale sociale confermando il comune impegno ad aprire un tavolo di confronto a livello locale laddove in futuro si evidenziassero prospettive diverse sul tema.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti ritengono opportuno confermare la bontà dei modelli organizzativi che hanno consentito nel quadriennio scorso di dare le opportune risposte produttive alle mutevoli esigenze del mercato.

In quest'ottica, prendendo spunto da quanto già previsto dall'accordo integrativo di gruppo del 20.11.1998, le parti confermano la piena ed immediata applicabilità in tutti i siti produttivi e su tutte le linee di detta intesa nonché la applicabilità a livello locale nei siti specificati a fianco a ciascuno dei qui citati accordi delle intese raggiunte su tale materia e precisamente quella del 17.11.2000 (21 turni Cisterna) siglata dalle Segreterie Nazionali e quelle del 04.12.2000 (21 turni Cisterna), 30.05.2001 (19/20 turni Cagliari), 16.10.2001 (18 turni Cisterna), 30.11.2001 (18 turni Caivano).

Le parti sottolineano inoltre l'importanza di mantenere alto il livello informativo preventivo. Ne consegue che detta applicazione sarà preceduta da un incontro a livello di sito nel corso del quale l'Azienda indicherà anche, in caso di utilizzo solo parziale, il numero di linee previste e la durata del periodo di attuazione.

Le parti convengono poi che in tale incontro si concorderanno le eventuali

azioni correttive che si dovranno attuare, ferme restando le esigenze tecnico-organizzative aziendali e la non negoziabilità degli elementi già regolati dal presente accordo, in particolare laddove non sia possibile chiudere i “cicli” al fine di attenuare l’impatto di tale situazione nei confronti dei lavoratori coinvolti evitando meccanismi di sperequazione e/o danno per i lavoratori coinvolti.

Relativamente alle indennità da erogare a fronte dell’applicazione di tali assetti, le parti si sono poi lungamente confrontate discutendo dell’esigenza di un aggiornamento delle stesse tenuto conto del tasso di inflazione registrata nel corso di questi anni e delle variazioni contrattuali ad esso collegate in applicazione analogica di quanto sancito dall’accordo interconfederale del 23.07.1993.

Le parti ritengono dunque di prevedere per i lavoratori addetti ai turni a scorrimento, a partire dall’01.08.2003 delle indennità mensili che risultano così determinate:

18/19	turni	95 €
21	turni	260 €

ferme restando sia le attuali modalità di erogazione in ragione della effettiva prestazione sia gli altri elementi di cui agli accordi istitutivi di dette turnazioni.

Analogamente le parti hanno analizzato le maggiorazioni di cui all’accordo stipulato presso la stabilimento di Cisterna in data 16.10.2001, modificativo di quanto sancito in tema di flessibilità dall’accordo di gruppo del 20.11.1998 e, nel ribadire il costruito complessivo di dette intese, hanno convenuto di elevare la maggiorazione al 45%, sin dalla prima ora, per tutte le prestazioni fornite in regime di flessibilità positiva impegnandosi le parti a favorire soluzioni volte all’effettivo godimento delle ore di riposo compensativo e confermando per il resto l’accordo di essere.

ARMONIZZAZIONE RETRIBUTIVA, SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE E GESTIONE DELLE EMERGENZE

Le parti hanno poi ritenuto necessario analizzare lo stato dei processi occupazionali aziendali.

Nel sottolineare che gli sforzi compiuti comunemente nel recente passato sono serviti a mantenere pressoché stabile la base occupazionale pur a fronte delle sempre più strutturali tensioni dei mercati interni e di quelli europei, le parti si danno comunemente atto che elemento che può favorire processi di inserimento di nuovo personale è il collegamento a diversi e più validi livelli di competitività e di semplificazione salariale.

Ne consegue che le parti concordano sull’esigenza di procedere ad una semplificazione delle voci salariali, volta anche ad ottenere una più piena armonizzazione della struttura retributiva.

In ragione di ciò si conviene che, a far data dall’01.08.2003 verranno superate le voci relative al premio di produzione già congelato ex accordo 13.01.1994, il premio di produttività individuale, il premio presenza, nonché tutte le altre voci legate alla presenza derivanti da accordi locali non più in linea con l’attuale sistema retributivo.

A decorrere da tale data al personale fisso in forza a tale momento verrà riconosciuta sul secondo rigo del cedolino una nuova voce retributiva in cifra fissa congelata chiamata “elemento a) accordo del 24.07.2003” che

deriverò dall'inserimento di quanto percepito a livello medio mensile di Stabilimento nel biennio precedente per i predetti istituti variabili superati con la presente intesa, parametrato in 14esimi, sommato ad un importo pari alla differenza tra il predetto premio di produzione ex accordo 13.01.1994 ed il sottocitato "elemento b) accordo del 24.07.2003".

Analogamente da pari data a tutto il personale verrà riconosciuto il nuovo "elemento b) accordo del 24.07.2003" che, inserito sempre nel secondo rigo del cedolino, sarà pari ad euro 85 mensili lordi per 14 mensilità.

In pari data, infine, l'attuale maggiorazione per il lavoro notturno del sito di Cagliari verrà portata dal 48 al 50% uniformandola a quanto già in essere negli altri Stabilimenti produttivi del Gruppo.

Tale processo garantirà un positivo impulso sui livelli occupazionali aziendali che le parti intendono stimolare anche attraverso una maggiore leggibilità da parte dei lavoratori dei meccanismi di selezione attuati a livello locale.

In ragione di quanto sopra le parti, in materia di contratti a tempo determinato, confermano che nelle future applicazioni di quanto previsto dal D.Lgs. 368 del 06.09.2001, la Azienda opererà richiamando, nell'ambito delle percentuali di cui all'art. 18, comma 9° dell'ipotesi di rinnovo del CCNL sottoscritta il 14.07.2003, i lavoratori già occupati nell'anno precedente sulla scorta della corrispondenza tra le esigenze tecnico produttive e la professionalità già eventualmente acquisita attraverso la positiva ed assidua copertura di tali mansioni.

In caso di situazione che presentino un numero eccedente di candidati in tale situazione l'azienda valuterà anche la durata dei precedenti rapporti di lavoro in Azienda nonché i carichi familiari.

Analogamente in materia di conversione di contratti da tempo parziale a tempo pieno nelle future applicazioni di quanto previsto dal D. Lgs 61/2000, l'azienda convertirà prioritariamente i contratti da tempo parziale a tempo pieno sulla scorta della corrispondenza tra le esigenze tecnico produttive e la professionalità già eventualmente acquisita attraverso la positiva ed assidua copertura di tali mansioni.

In caso di situazioni che presentino un numero eccedente di candidati in tale situazione l'azienda valuterà anche l'anzianità aziendale nonché i carichi familiari.

In entrambi detti casi onde procedere alla massima conoscibilità dei possibili spazi occupazionali l'Azienda darà specifica informativa, anche eventualmente per il tramite delle RSU, circa gli spazi occupazionali che dovessero verificarsi e che trovassero rispondenza, in termini di mansioni, caratteristiche professionali ed affidabilità richiesta, con profili di lavoratori a tempo determinato e/o parziale in forza attiva al momento di tale evenienza.

Per ciò che concerne invece la gestione delle emergenze pur confermando a pieno il ruolo previsto dalla legge alle varie articolazioni delle strutture sindacali le parti ritengono opportuno che si possa inserire anche un momento di confronto a livello centrale laddove i soggetti all'uopo deputati a livello locale trovino difficile individuare percorsi comuni.

In tale ottica, nello spirito di quanto previsto anche nel capitolo sul Sistema di relazioni industriali, laddove vi sia una espressa procedura di legge le parti ritengono che si possa attivare, in caso di necessità ed a richiesta di una delle parti, un tavolo che coinvolgendo i soggetti locali abbia anche il conforto delle strutture centrali almeno cinque giorni prima della prevista scadenza del termine di legge.

PROFESSIONALITÀ

Le parti considerano assolutamente positiva l'esperienza sin qui compiuta in tema di applicazione di specifici parametri legati, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 26bis del CCNL, a caratteristiche di polifunzionalità e polivalenza, nonché gli sforzi in termini di elementi di elementi motivazionali previsti a livello di contrattazione locale ormai su tutti i siti produttivi aziendali.

Su questa scorta ritengono opportuno valutare tramite specifica analisi comune da attivare a valle della presente intesa gli spazi organizzativi che possano prestarsi ad analoghe applicazioni anche per il personale della sede e per quello impiegatizio degli stabilimenti produttivi riservando ad un successivo momento una possibile estensione anche all'organizzazione esterna.

Per proseguire poi su tale strada le parti convengono di affidare alla Commissione paritetica di cui al capitolo "Sistema di Relazioni industriali" un esame sulla creazione all'interno della struttura operativa di stabilimento di "famiglie professionali" che siano identificabili per la possibilità di svolgimento di più mansioni anche di contenuto e di livello professionale diversificato che vengano svolte in maniera flessibile all'interno del gruppo e che portino, dopo l'opportuno percorso formativo relativo a ciascuna mansione, ad inquadrare tutti i membri della "famiglia" almeno al livello medio delle mansioni ricoperte dall'intera "famiglia".

PREMIO DI RISULTATO

Nel quadro di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23.07.93 e confermando le linee programmatiche dell'integrativo aziendale del 20.11.1998, le parti ritengono che elemento essenziale del processo di crescita competitiva sul mercato internazionale sia la creazione di un sistema incentivante capace di cogliere il nesso di collegamento delle prestazioni dei singoli al più complessivo successo della Company. In quest'ottica si rende opportuno creare un meccanismo premiante che si componga di due specifiche matrici: un premio di rendimento economico, collegato agli andamenti di business aziendali, ed un premio di rendimento operativo, connesso all'effettiva partecipazione del dipendente al raggiungimento dei risultati.

Premio di rendimento economico

Questo premio, inserendosi in una logica di condivisione del successo dell'azienda da parte dei singoli lavoratori, si ispira ad un criterio di un coinvolgimento che non si risolva alla mera partecipazione al processo, ma che si spinga sino alla cointeressenza del bisogno di soddisfazione del cliente e della sua conseguente risposta alla strategia aziendale, che non può essere la vera chiave del successo in un mercato, interno ed esterno, sempre più dinamico.

Elemento misuratore di tale premio è quello dei Ricavi Vendite Nazionali (R.V.N.), già identificato e sperimentato nell'accordo del 20.11.1998 quale indicatore del risultato per il personale di sede, della distribuzione e delle vendite.

Detto elemento, che si basa sul rapporto tra il Ricavo netto dell'azienda rispetto al risultato conseguito nel 2002 e varrà, maggiorato dell'inflazione intervenuta nel corso del periodo incentivato, come punto di riferimento (R.N.V.C.), rappresenta un corretto parametro di sintesi della posizione competitiva del business ed in ragione di ciò viene esteso a tutti i

dipendenti.

Il Premio di rendimento economico sarà pari al valore di riferimento indicato per ciascun anno di vigenza del presente accordo nella tabella A in ragione del 15% del Premio Totale di risultato.

Premio di risultato operativo

Il criterio della partecipazione ai risultati è, a maggior ragione, anche l'elemento guida dell'erogazione del Premio di risultato operativo.

Le parti ritengono infatti di dover approfondire i meccanismi posti alla base del precedente sistema incentivante e, sulla scorta di ciò, convengono sulla creazione di un premio composito che, utilizzando la positività dell'esperienza sin qui compiuta, ne costituisca la logica evoluzione attraverso modelli che, incentrandosi su analoghi meccanismi, siano al contempo fattore di maggior stimolo della prestazione individuale.

Sulla scorta di quanto sopra le parti condividono la instaurazione del premio di risultato operativo che, basandosi su sempre maggiori performances in termini di qualità, capacità di risposta organizzative e, conseguentemente, di flessibilità secondo gli schemi qui di seguito delineati, verrà anch'esso erogato su base annua al valore di riferimento indicato per ciascun anno di vigenza del presente accordo nella tabella A in ragione del 85% del Premio Totale di risultato al raggiungimento degli obiettivi operativi prefissati.

Qualità

Le parti confermano che obiettivo primario, anche nell'ottica della europeizzazione del confronto con il mercato interno ed esterno, è un crescente livello qualitativo che ha sempre rappresentato uno dei fattori di maggior successo dell'azienda.

Le parti sottolineano a tal fine la positività dei risultati sin qui raggiunti attraverso il potenziamento degli interventi formativi e di prevenzione che hanno consentito di ridurre le attività di controllo rappresentando elemento valutativo ed al contempo motivante della prestazione del personale.

Proseguendo su tale strada le parti ritengono opportuno confermare un sistema di coinvolgimento di tutte le strutture operative attraverso una evoluzione dei parametri qualitativi che veda, oltre alla riaffermazione di standards già in uso, anche l'introduzione di elementi collegati agli scarti.

Questi ultimi rappresentano infatti uno degli indicatori su cui risulta necessario concentrare la maggiore attenzione anche per una costante riduzione in termini di impatto ambientale che possa al contempo coniugarsi con una eliminazione delle diseconomie.

In ragione di quanto sopra le parti ritengono opportuno riferire al già sperimentato rapporto

pallets prodotti – pallets bloccati

pallets prodotti

una incidenza pari al 20% del premio risultato.

Elemento di riferimento per detto parametro sarà in considerazione delle performances sin qui raggiunte il valore di medio percentuale già conseguito nel quadro della operatività dell'accordo del 20.11.1998.

A fianco a detto indicatore le parti convengono di confermarne uno legato agli scarti. In particolare, nell'ottica di un continuo processo di

miglioramento di tutti i fattori produttivi, si ritiene elemento rilevante un miglioramento annuo del 10% del rapporto tra tonnellate di rifiuti edibili e di liquidi di premitura derivanti dal ciclo rispetto al numero di pezzi prodotti.

Questo dato, già certificato all'interno di appositi registri annuali bollati, consente infatti di focalizzare l'attenzione sul corretto utilizzo delle materie prime e del processo, nonché essendo anche influenzato dalla gestione della raccolta differenziata dei rifiuti, sensibilizza tutti i lavoratori ad una sempre crescente attenzione verso l'impatto ambientale.

Anche tale parametro avrà una incidenza del 20%.

Rendimento produttivo

Chiave del successo dell'azienda in questi anni è sempre stata la capacità di dare positive risposte ad evoluzioni organizzative che fossero costantemente in linea con le richieste del mercato e con una sempre crescente visione di servizio al cliente.

In questo quadro il continuo confronto tra le parti ha reso possibile l'introduzione di misure di flessibilità organizzativa e di processi attraverso i quali migliorare gli approcci strategici al mercato, dando al contempo risposte occupazionali che valorizzassero l'apporto della risorsa "uomo" in una azienda che ha considerato il suo rapporto con la sempre più avanzata tecnologia in una visione sinergica piuttosto che di contrasto. Maturato questo sistema attraverso l'acquisizione di modelli organizzativi che hanno confermato la positività di risposte flessibili, è stato più semplice coniugare a tali modelli una sempre più mirata capacità produttiva che va ora ulteriormente consolidata ed accresciuta.

Si ritiene, quindi, opportuno considerare una porzione del premio (45%) collegata al raggiungimento di performance di produttività sempre più in grado di sostenere la sfida competitiva con il mercato e che esaltino l'effettivo apporto del lavoro del microgruppo al successo dell'Azienda. In questa chiave anche le modifiche organizzative adottate negli ultimi mesi negli Stabilimenti consentono di assumere quale parametro di riferimento livelli di produttività individuata nelle aree organizzative in cui si strutturano le fabbriche favorendo così una più piena percezione da parte degli operatori dell'effettiva influenza del loro lavoro al conseguimento del risultato prefissato.

Ne consegue che verranno individuate 5 aree di riferimento per lo Stabilimento di Caivano (SLCF, Frz 2, Frz 2, Frz 3 e Servizi), 4 per lo Stabilimento di Cisterna (Hall 1, Hall 2, Hall 3 e Servizi) ed un'unica area per lo stabilimento di Cagliari.

A tal fine la Direzione di Stabilimento, in apposito incontro, comunicherà in via preventiva alle RSU il piano di produzione con gli assetti previsti sulle varie linee, i risultati di produttività raggiunti per ciascuna area nell'anno precedente ed il mix di prodotti previsto per ciascun quadrimestre ed esaminerà con la RSU i relativi obiettivi.

L'erogazione del premio verrà quindi corrisposto solo in caso di raggiungimento degli indici di produttività (mnh/tonns e P.E.) relativo a dette aree.

Per ciò che concerne il personale identificato nelle aree Servizi e per gli operatori di produzione che, in ragione del loro più basso profilo professionale non fossero direttamente attribuibili ad una specifica area il premio verrà calcolato sulla media dei valori registrati a livello di Stabilimento.

In considerazione delle possibili variazioni del piano nel corso della

stagione, le parti convengono che le stesse saranno oggetto di analogha illustrazione aziendale preventiva che potrà riguardare anche eventuali fattori di desensibilizzazione del risultato (fermate tecniche, cali di mercato).

Per ciò che concerne il personale esterno di vendite e distribuzione si farà invece riferimento, mantenendo analogha percentuale del premio, al superamento dei risultati operativi di vendita posti in piano per ciascuna delle 5 aree Nielsen e dei 2 Canali attualmente operanti.

Il personale della sede, stante la difficoltà di oggettivizzazione di parametri sarà agganciato alla media dei risultati di rendimento produttivo della Sagit.

Fermo restando quanto sopra indicato, sulla scorta del carattere innovativo del meccanismo sopra indicato le parti condividono che per i primi due anni della sua applicazione esso abbia valore sperimentale e che, a fianco ai parametri di area sia individuato un parametro di sito basato sugli stessi elementi e che costituirà il punto di riferimento per l'erogazione del premio del 2003 e del 2004.

Al termine di questo periodo, che servirà per monitorare gli effetti del nuovo meccanismo, le parti si rincontreranno in delegazione tecnica ristretta per una valutazione del modello e per esaminare le eventuali modalità di applicazione definitiva del nuovo sistema.

Stante la particolare importanza di questa porzione del Premio di risultato la componente di rendimento produttivo verrà ponderata secondo il seguente schema:

R.p.e./R.p.p.	= 0,90	P.r.p.	= 90%
“	= 0,95	“	= 95%
“	= 1	“	= 100%
“	= 1,05	“	= 105%
“	= 1,1	“	= 118%

dove per R.p.e. si intende il risultato produttivo effettivo e per R.p.p. quello programmato.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

I premi su indicati verranno erogati in un'unica soluzione annua nel mese di aprile in relazione ai risultati raggiunti nel precedente anno solare e secondo i seguenti valori totali:

Tab. A

Anno PRO	valore PRE PDR Totale	valore Qua	prp
2003	150	400	
450	1000		
2004	150	400	
450	1000		
2005	165	440	
495	1100		

2006	187,5	500
562,5	1250	

Per il personale assunto nel corso dell'anno gli importi di cui sopra saranno valorizzati in dodicesimi per il periodo di lavoro effettivamente prestato (considerando mese intero le frazioni superiori a 15 gg.).
Per il personale con contratto part time i valori saranno proporzionati in base alla percentuale di lavoro prestato.

TEMPI DETERMINATI

Per il personale con contratto a tempo determinato gli importi saranno liquidati tenendo conto della peculiarità del rapporto e del minore arco temporale che ne caratterizza la prestazione.

Per tale ragione a detto personale l'erogazione del premio, che sarà proporzionata alla durata del rapporto, verrà intesa come premio di campagna avendo riferimento unicamente ai valori attivabili nel più breve periodo che caratterizza tali rapporti.

Per tale ragione verrà loro erogato solo il valore del Pro riproporzionato al numero di giorni di lavoro effettivo avendo riferimento a target anche essi riferiti al periodo di lavoro (target minimo quadrimestrale).

In ragione della non erogazione della componente Pre il valore erogato a detti lavoratori sarà incrementato del 15%.

MOTIVI DI ESCLUSIONE

Tutte le erogazioni economiche inerenti la presente intesa verranno corrisposte esclusivamente al personale che non abbia risolto anticipatamente il rapporto di lavoro rispetto alla scadenza contrattuale prevista e/o che non sia stato oggetto di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo nel periodo di riferimento.

INCIDENZA SUGLI ISTITUTI INDIRETTI

Tutti i valori retributivi collegati al raggiungimento degli obiettivi del premio di risultato e contenuti nel corpo del presente accordo non incideranno sul calcolo del T.F.R., né degli altri istituti indiretti e saranno corrisposti in modo da poter usufruire della decontribuzione previdenziale prevista dal D.L. 25.03.1997 n. 67 e successive modificazioni.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà validità fino al 31.10.2006.

Le parti si danno esplicitamente atto che, nelle linee di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23.7.1993, i contenuti economici che derivano dal presente accordo si intendono esaustivi di tutte le richieste economiche e normative di carattere collettivo già avanzate o che possano essere avanzate durante l'intero arco di validità della presente intesa in qualsivoglia Unità operativa dell'azienda.

Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative la FAI FLAI UILA Nazionale e la Direzione Aziendale saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte attraverso specifici incontri finalizzati a dirimere tali controversie.

Le parti confermano che la Piattaforma sindacale per il rinnovo del

presente accordo potrà essere consegnata all'Azienda tre mesi prima della scadenza sopra indicata.

Ai sensi dell'accordo del 13.1.1994, durante i quattro mesi precedenti la scadenza ed i due successivi, il confronto si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale secondo quanto sancito in via generale dal capitolo Sistema di Relazioni industriali del presente accordo e quindi con esclusione in particolare di agitazione di qualsiasi tipo da parte sindacale sulla materia della presente intesa.
