

# San Pellegrino

---

Addì 24 gennaio 2000 in Milano, presso la sede dell'Assolombarda

Tra le Società SAN PELLEGRINO S.p.A. e PANNA S.p.A. in persona dei sigg.: dr. Guido Curti, dr. Pacco Baccini, dr. Claudio Da Pozzo, dr. Gianni Piva e dr. Luca Stucchi assistito dall'Assolombarda in persona dei sigg.: dr. Massimo Bottelli e dr. Paolo Gerosa.

e

il Coordinamento delle RSU assistito da FAT - CISL, FLAI - CGIL e UILA – UIL nelle persone dei sigg: Giorgio Galbusera, Pietro Pellegrini, Silvano Silvani, Gianni Vasta, Massimiliano Albanese, Lorenzo Bedin, Delfino Bergamin, Mario Crollo, Giocondo Cerri, Ivan Comotti, Attilio Corbelli, Fabrizio Maritan, Massimo Pantano, Federico Schioppa, Giovanni Spini, Storti Nicola, Franco Zancanella

è stato raggiunto Il seguente accordo:

**1.** Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art.2 del vigente CCNL in tema del sistema di informazione ed esame congiunto.

**2.** Le Parti si danno atto che il sistema di relazioni industriali che si è configurato sulla base dell'accordo 3.8.1995 ha contribuito alla gestione di un quadriennio caratterizzato da significative modifiche all'assetto del ½ Gruppo.

Alla luce di quanto sopra vengono ribaditi l'importanza ed il ruolo del Coordinamento delle RSU istituito con il citato accordo del 1995, che, Insieme alle Segreterie Nazionali di Fat – Flai - Uila, sarà l'interlocutore della Direzione per le tematiche di carattere generale riguardanti il Gruppo con un particolare riferimento ad aspetti quali la formazione professionale e le esperienze in materia di organizzazione del lavoro.

In considerazione degli aspetti di agilità e rappresentatività che devono caratterizzare il Coordinamento, il numero e la composizione dei suoi mutati assetti è definito nel numero di 19 membri.

Viene peraltro confermato il rilievo attribuito ai tavoli di sito relativamente alle materie ed alle situazioni locali, anche in considerazione della possibilità che tali sedi hanno di meglio affrontare le specificità locali, come del resto previsto negli accordi del 3.8.95 e 16.7.96.

Quanto sopra ferma restando la condivisa valutazione sulla necessità che il livello di sito, se del caso con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacati, operi in opportuno coordinamento con il tavolo centrale, sviluppando una dialettica

Improntata a costruttività che consenta di evitare contrapposizioni ai vari livelli del confronto.

I rilevanti compiti attribuiti al Coordinamento delle RSU, che opererà con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di FAT-FLAI-UILA, rendono opportuno porre in atto interventi formativi mirati che favoriscano lo sviluppo di una preparazione funzionale ad affrontare le complesse tematiche che caratterizzano l'evolversi della scenario competitivo del mercato alimentare.

A tal fine viene prevista la realizzazione di un progetto formativo rivolto ai componenti del Coordinamento, inteso come iniziativa di arricchimento culturale su argomenti di carattere generale, con lo scopo precipuo di sensibilizzare i partecipanti sui temi più rilevanti di carattere economico o del lavoro.

Tale progetto, per il quale sarà verificata la possibilità di accedere a finanziamenti del FSE, sarà svolto - previa illustrazione del programma alle Segreterie di Fat-Flai-Uila - da esperti e/o consulenti aziendali.

Le Parti riconoscono altresì che la velocità del cambiamento dello scenario macro-economico in atto rende fondamentale comprendere in tempo reale l'evoluzione dei contesti economici e produttivi in cui l'azienda si trova ad operare.

Pertanto, al fine di meglio comprendere l'evolversi delle strategie aziendali, si darà luogo a specifiche sessioni informative che si terranno in sede sindacale quando le Parti ne ravvisino l'esigenza e almeno una volta all'anno, fra la Direzione della Società ed una ristretta delegazione sindacale.

Tali riunioni saranno finalizzate anche ad un particolare approfondimento dei temi relativi agli assetti ed agli investimenti industriali ed ai conseguenti riflessi in materia di efficienza e competitività nonché per eventuali problematiche occupazionali di significativa entità derivanti da innovazioni tecnologiche o da processi di riorganizzazione o ristrutturazione.

La delegazione sindacale sarà formata da un massimo di 6 componenti, di cui tre in rappresentanza delle Segreterie Nazionali di Fat-Flai-Uila e tre designati del Coordinamento delle RSU.

I partecipanti a tali riunioni sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni che la Direzione dovesse qualificare come riservate.

Le Parti si danno inoltre atto che l'attivazione di commissioni bilaterali, anche a livello di sito, aventi compito istruttorio e non negoziale, risulta funzionale ad un approfondimento di problematiche concordemente ritenute meritevoli di congiunto esame tecnico, con particolare riferimento a specifiche tematiche di significativo rilievo per le relazioni industriali aziendali.

**3.** Nell'ambito dell'informativa fornita nel corso degli incontri svoltisi, è stato anche ampiamente approfondito il tema dell'occupazione, che manifesta un trend di tenuta.

Tali aspetti saranno comunque oggetto di esame in occasione degli incontri che si terranno a livello di sito per la programmazione annuale degli orari - o in altri momenti ove necessario e richiesto, nel corso dei quali particolare attenzione sarà dedicata anche all'aspetto della stagionalità e degli altri contratti a tempo

determinato, che costituiscono un'esigenza irrinunciabile in relazione alla tipologia di attività, ed alla possibilità di conversioni a tempo indeterminato in relazione alle oggettive esigenze organizzative e produttive, funzionali ad un'equilibrata gestione delle politiche degli orari e degli organici.

Si conferma inoltre che in occasione dell'incontro a livello di gruppo da tenersi annualmente entro il primo quadrimestre verrà reso un'ampia informativa sulle dinamiche occupazionali e sui fenomeni e gli andamenti che ne possono influenzare l'andamento per dar quindi luogo ad un esame congiunto sulla situazione in atto e sulle prospettive che si presentano per l'anno di riferimento.

Le Parti si danno atto che ove ai realizzino innovazioni tecnologiche ovvero si pongano esigenze di interventi di riorganizzazione, aventi significativi riflessi sul personale, a livello aziendale si darà luogo ad esami congiunti in merito ad eventuali interventi di formazione od addestramento che si rendessero necessari anche ai fini di ricollocazioni interne.

Le Parti si danno inoltre atto che la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato, con particolare riferimento al periodo stagionale, costituisce un fattore strategico e rende necessario l'utilizzo della flessibilità in tutte le forme previste o consentite dal CCNL, al fine del miglior utilizzo degli impianti e della più efficace risposta alle ed opportunità del mercato.

Pertanto si conviene sulla rilevanza assunta dalla flessibilità - che può essere oggettivamente facilitata da una gestione improntata a logiche di tempestiva comunicazione e confronto - nelle varie forme in cui essa può esplicarsi, quali, ad es., funzionale (mobilità interna, cambio linee, cambio turni etc.), numerica (utilizzo stagionali, part-time 'verticale/orizzontale, ampliamento fascia oraria di lavoro - ad esempio ampliamento turno fino a due ore -, pausa mensa etc.), utilizzo settimanale degli impianti, flessibilità degli orari, contratti week-end, lavoro interinale etc., ai fini della competitività aziendale e del conseguimento degli obiettivi concordati.

**4.** La Società continuerà ad operare - così come finora ha fatto - nel rispetto delle norme vigenti in materia di appalti e terziarizzazione, In particolar modo la Società pone una puntuale attenzione affinché le Imprese appaltatrici osservino scrupolosamente gli obblighi vigenti, particolarmente in materia assicurativa, previdenziale e di Igiene e sicurezza del lavoro richiedendo altresì l'applicazione del CCNL di competenza. Inoltre, ove l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, sarà richiesto alla cooperativa di assicurare ai medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Fermo restando quanto contrattualmente previsto al riguardo, la Direzione a livello di sito tornerà alle RSU, su richiesta delle stesse, le informazioni relative agli appalti in atto nell'unità produttiva di appartenenza e valuterà con le RSU implicazioni occupazionali e conseguenze di eventuali iniziative di appalto o terziarizzazione di attività anche significative.

**5.** A far data dall'anno 2000 la 14° mensilità aziendale verrà

erogata in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di giugno.

**6.** Nello Stabilimento di Anguillara Sabazia verrà opportunamente attrezzato il locale attualmente utilizzato per la consumazione del pasto. Nei prossimi giorni le Parti si incontreranno localmente per definire modi e tempi.

**7.** In coerenza con i principi sanciti dal Protocollo 23.7.1993 e recepiti dall'art. 55 del CCNL di settore 5.6.1999, le Parti convengono per il quadriennio 2000-2003 un Premio annuale variabile e sistematicamente - correlato ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e redditività etc.,.

Viene conseguentemente definito un Premio ad Obbiettivi, articolata su:

A) un parametro di ordine economico relativo all'andamento della redditività aziendale, che sarà applicato per tutte le Aziende interessate al presente accordo secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Margine Operativo Lordo}}{\text{Fatturato Netto}}$$

L'indice relativo al 2000 viene indicato in apposita e separata comunicazione che costituisce parte integrante del presente accordo.

B) un parametro gestionale, ripartito in due indicatori di performance basati su andamento produttivo (volume complessivo dei pezzi fatturati) e qualità di prodotto e di processo (in rapporto agli scarti di fabbrica, in percentuale sulla produzione, ed al reso della clientela da un anno all'altro - n. di pezzi rientrati nei magazzini e/o n. di pezzi distrutti presso terzi-). A livello di sito, in relazione a specifiche esigenze e peculiarità locali, potrà essere definito tra Direzione ed RSU un terzo indicatore, che eventualmente concorrerà con i due sopraindicati.

I pesi percentuali della quota economica e gestionale sono definiti nella misura del 40% per il parametro economico e del 60% per quello gestionale.

**8.** Per quanto riguarda la quota economica, ferma restando l'autonomia decisionale e la responsabilità dell'Azienda nella determinazione degli obbiettivi1 la stesso si impegna, in occasione di un apposito incontro con le Segreterie Nazionali FAT-FLAI-UILA ed Il Coordinamento R.S.U., che si terrà entro il primo quadrimestre di ciascun anno, a presentare gli obiettivi aziendali annuali, che saranno basati sul budget dell'anno di riferimento, al fine di concordare gli indici economici per il premio ad obbiettivi dell'anno di riferimento.

In tale occasione, l'Azienda fornirà i dati consuntivi relativi all'anno precedente e gli obbiettivi di budget dell'anno di riferimento, debitamente documentati.

Per quanto riguarda la quota gestionale, a livello di sito, compresa

la sede, entro lo stesso suindicato periodo, saranno individuati con le rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie gli obiettivi specifici, chiari e misurabili, da assegnare alle varie unità interessate,

**9.** Al raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'erogazione dei premi conseguiti nel riguardi degli aventi diritto avrà luogo:

a) per la quota relativa ai parametri gestionali, tenuto conto delle caratteristiche dell'andamento produttivo, con la retribuzione del mese di ottobre dell'anno di riferimento verrà corrisposto un acconto in base al livello di conseguimento degli obiettivi registrato al 30 settembre; l'eventuale conguaglio, positivo o negativo, sarà effettuato con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo;

b) per la quota relativa al parametro economico, con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo.

Gli indicatori prenderanno a riferimento il periodo 1 gennaio – 31 dicembre di ciascun anno.

**10.** Gli aventi diritto al premio sono individuati come segue:

- lavoratori a tempo indeterminato, in relazione ai mesi di servizio, per i rapporti di lavoro di durata superiore ai sei mesi nell'anno di riferimento;

- lavoratori a tempo determinato che prestino servizio per almeno tre mesi nell'anno di riferimento in ragione della durata del rapporto;

- quanto prevista al precedente alinea, vale anche ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della L.24.6.1997, n° 196, relativo al lavoro interinale:

- venditori limitatamente alla parte economica, mentre l'importo relativo al parametro gestionale sarà accorpato agli incentivi individuali;

- negli aventi diritto come sopra individuati non sono comunque ricompresi lavoratori assunti con le forme di salario di ingresso previste da norme di legge o accordo collettivo.

**11.** Al raggiungimento degli obiettivi fissati, con le cadenze e la ripartizione percentuale sopra indicate, sarà indicato un importo lordo annuo pari a:

L.1.800.000 relativamente all'anno 2000

L.1.900.000 relativamente all'anno 2001

L.2.000.000 relativamente agli anni 2002/2003

Al raggiungimento degli obiettivi minimi - definiti nel 90% dei rispettivi obiettivi fissati - il premio sarà riconosciuto nella misura

del 70% con crescita lineare di 3 punti percentuali per Ogni punto percentuale tra 90 e 100 (es. risultato 95% = erogazione 85% di quanto previsto per l'obiettivo target).

**12.** Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio ad Obiettivi in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno, inoltre, atto, ai sensi dell'art.1 della L.297/82 che l'importo del suddetta premio è escluso dal computo del TFR.

**13.** L'andamento aziendale relativo agli obiettivi di cui al presente accordo sarà oggetto di opportuno monitoraggio al fine di consentire una consapevole partecipazione dei lavoratori.

In particolare per quanto concerne l'andamento economico si procederà ad un esame dello stesso nel luglio di ciascun anno mentre degli obiettivi di cui al parametro gestionale sarà oggetto di informazione bimestrale a livello di stabilimento.

Inoltre, resta espressamente intesa, che in caso di eventi sostanzialmente Incidenti sul andamento aziendale e tali da compromettere il sistema Incentivante di cui al presente accordo, le Parti si incontreranno per valutarne la portata ed eventualmente definire nuovi parametri.

**14.** Le Parti concordano infine che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

---