

## **IPOTESI DI ACCORDO**

L'anno 2002 il giorno 11 del mese di dicembre in Monza

tra

la STAR-Stabilimento alimentare S.p.A. e la MELLIN S.p.A. qui unitamente rappresentate, stante l'attuale comune assetto azionario, dai Signori: Dott. Antonio d'Onofrio, Dott. Adelio Limonta, Dott. Michele Fedele, Dott. Bruno Pasini, assistita dall'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza in persona dei Signori: Dott. Nevio Negri, Dott. Cataldo Gargiulo,

e

la FAI-CISL, la FLAI-CGIL, la UILA-UIL rappresentate rispettivamente dai Signori: Giorgio Galbusera, Vincenzo Lacorte, Pietro Pellegrini e con la partecipazione delle relative Strutture Territoriali nelle persone di Maurizio Beretta, Michele Giandinoto, Piermario Perico, Fabrizio Affaticati, Tilla Pugnetti, Sergio D'Alba nonché delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di Agrate e Corcagnano,

## **PREMESSO**

che nel corso degli incontri svoltisi sono state ampiamente fornite le informative di cui al vigente ccnl di settore, sottolineando i contesti competitivi aziendali ed in particolare: la concorrenza di Paesi con costi di produzione notevolmente inferiori, il confronto con aziende medio-piccole a forte specializzazione produttiva, le riorganizzazioni e le concentrazioni del sistema distributivo, nonché l'accresciuta consapevolezza dei consumatori per la qualità e la sicurezza dei prodotti.

Tanto premesso le parti, richiamati i contenuti e le regole del Protocollo 23/7/1993, come recepite nella contrattazione nazionale di settore, hanno raggiunto il seguente accordo:

### **Prospettive aziendali**

Le linee strategiche aziendali hanno focalizzato l'attenzione sul proprio "portafoglio-prodotti" con particolare riferimento a quelli più competitivi e di maggior sviluppo, con una continua opera di ottimizzazione di tutti i fattori di costo aziendali e con la ricerca di opportunità di arricchimento della gamma produttiva, con un costante impegno per la qualità e la sicurezza delle produzioni proprie o di terzi.

In tale contesto da parte aziendale si conferma la "mission" industriale con il concreto consolidamento e lo sviluppo delle produzioni in atto nelle unità produttive e la attivazione di un significativo piano di investimenti coerente con le linee strategiche

aziendali e le conseguenti politiche industriali i cui sviluppi saranno oggetto di tempestivi confronti sindacali a seguito di motivate richieste di una delle parti.

### **Relazioni industriali**

Azienda e Organizzazioni Sindacali intendono affrontare le sfide competitive imposte dal mercato confermando il sistema di relazioni industriali costruito e collaudato positivamente negli ultimi anni sia come confronto politico, a livello di strutture sindacali nazionali, territoriali e RSU, che come approfondimento tecnico in sede di commissioni bilaterali.

In tale quadro le parti convengono la conferma dei momenti di confronto e di analisi tecnico-economiche già individuate nel capitolo “Relazioni Industriali” del precedente accordo del 6/10/1998 a cui si fa esplicito rinvio sia come modulazione organizzativa delle strutture bilaterali che come ambiti del confronto.

Le parti convengono comunque circa la necessità di un sempre maggior coinvolgimento dei lavoratori per una migliore comprensione delle problematiche e delle conseguenti linee di azione aziendali con una più partecipata condivisione degli obiettivi, congiuntamente valutati, di competitività qualitativa e di costi.

Le parti individuano, in particolare, nella puntualità delle informative aziendali, nella ricerca della comune condivisione dei progetti aziendali e dei relativi stadi di “evoluzione”, nell’arricchimento dei campi di approfondimento tecnico delle Commissioni bilaterali, nell’attivazione congiunta delle più opportune strumentazioni di comunicazione al personale, le indispensabili premesse per assicurare lo sviluppo di un più avanzato quadro di relazioni industriali.

### **Formazione – Inquadramento professionale**

Le parti concordano circa l’importanza strategica della valorizzazione delle risorse umane quale patrimonio aziendale da potenziare in un percorso di costante arricchimento delle capacità e delle competenze professionali per rispondere più puntualmente alle evoluzioni tecnologiche e organizzative aziendali e di mercato. In tale quadro da parte aziendale si è preliminarmente sottolineata la vasta e complessa operazione di addestramento che è tuttora in corso per la gestione dell’inserimento nello stabilimento di Agrate del personale già in forza nell’unità produttiva di Carnate.

Da parte aziendale si è peraltro confermata la costante attenzionalità per i giovani diplomati di recente inserimento sia nell’area produttiva che nel comparto Sede/Vendite per i quali verranno proseguite le specifiche azioni di formazione già attivate negli ultimi anni.

Le parti si danno comunque atto della reciproca disponibilità a procedere ad un’ampia analisi dei fabbisogni formativi, previo approfondimenti tecnici nell’ambito delle commissioni bilaterali, alla luce delle evoluzioni tecnologiche-organizzative nonché delle tematiche di sicurezza alimentare e qualità delle produzioni; il tutto

con l'obiettivo di un progressivo coinvolgimento della generalità del personale in percorsi formativi di accrescimento professionale. Nell'ottica di favorire un puntuale aggiornamento professionale dei lavoratori, le parti si confronteranno, a livello di singolo sito, anche a fronte delle rapide evoluzioni del mondo del lavoro, individuando, in via sperimentale, percorsi formativi di arricchimento professionale per i quali verrà attivato il ricorso alle risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali.

Nel quadro di tali processi di confronto si mirerà al graduale coinvolgimento di tutti i lavoratori per almeno 8 ore nell'anno 2003 con l'obiettivo di raggiungere, alla scadenza del presente accordo, almeno 16 ore/anno.

In tema di inquadramento professionale le parti convengono di valutare periodicamente, a livello di sito, la rispondenza fra professionalità acquisite e previsioni contrattuali in relazione alle specifiche evoluzioni tecnico-organizzative; si conviene altresì di confermare le sperimentazioni già attivate che vedono percorsi di crescita professionale, accompagnati dal riconoscimento di gradini economici intermedi, nelle more di una piena acquisizione degli skills professionali delle nuove mansioni/ruoli.

Più in particolare per il personale femminile le parti convengono di valutare, a livello di singoli siti, l'articolazione di specifici percorsi per la copertura di nuovi ruoli organizzativi anche con modalità operative innovative che possano prevedere la ridefinizione di mansioni mirate alla polifunzionalità.

### **Orario di lavoro – Organizzazione del lavoro**

Le parti convengono circa le positive valenze della programmazione degli orari di lavoro in un contesto aziendale che sappia coniugare l'organizzazione del lavoro e le esigenze dei lavoratori con le flessibilità richieste dal mercato con sviluppo di possibili opportunità occupazionali.

La definizione congiunta tra Azienda e RSU del "calendario annuo" viene qui ribadita come momento fondamentale di confronto per la pianificazione del tempo di lavoro in funzione delle necessità aziendali/di mercato e le esigenze individuali dei lavoratori; in tale sede il confronto tra le parti riguarderà:

- programmi produttivi annuali,
- articolazione della fruizione di ferie/Rol e degli eventuali residui,
- ricorsi alla flessibilità ex art. 30 ccnl,
- verifica ei livelli complessivi delle prestazioni straordinarie e delle azioni per il possibile contenimento,
- parametrizzazione fabbisogni produttivi con organici-manodopera,
- previsione ricorso personale a tempo determinato,
- riduzioni orarie sostitutive festività (cadenti di domenica, 4 novembre) che potranno essere convenute, a livello di singolo stabilimento, in presenza di ricorsi alla CIG o di radicali interventi

organizzativi.

In tale quadro da parte aziendale si sottolinea come la competitività delle proprie produzioni presuppone una attenta verifica delle riduzioni di orario in atto e il superamento delle problematiche delle specifiche aree aziendali (start-up, orari di lavoro effettivi, ritardi, ecc.) nonché la piena esigibilità delle flessibilità organizzative richieste dal mercato nei termini delle vigenti intese contrattuali.

Per le riduzioni di orario dovrà, in particolare, farsi riferimento alle previsioni del ccnl e di legge, con la sola eccezione, per il personale a tempo indeterminato del comparto produttivo di Agrate in forza alla data odierna, delle riduzioni orarie ex-pause di cui all'accordo sindacale 13/10/1984. Per il personale a tempo determinato le equivalenti quote orarie saranno destinate ad addestramento/formazione.

### **Occupazione – Personale a tempo determinato**

Le parti intendono richiamare il capitolo “Osservatorio occupazionale” dell'accordo 6/10/1998 con i relativi allegati, confermando la validità di un processo di confronto sui temi occupazionali, su base trimestrale, così articolato:

- informative aziendali circa fabbisogni quantitativi e durata contrattuale nuove assunzioni,
- verifica opportunità inserimento lavorativo e sviluppo professionale personale femminile,
- programmazione interventi addestramento/formazione professionale anche in collegamento con le risorse provenienti dai percorsi di inserimento di cui all'allegato C), le cui dimensioni verranno quantificate in via congiunta,
- verifica delle opportunità di proroga e/o conferma in servizio dei contratti a termine a fronte del turn-over e/o delle evoluzioni dei programmi produttivi,
- analisi dei processi di crescita professionale nel quadro delle declaratorie contrattuali e dei percorsi già in atto a livello aziendale.

In tale quadro le parti valuteranno positivamente il ricorso a personale a tempo determinato (stagionali, punte produttive, sostituzione assenze, ecc.), che oltre a permettere puntuali risposte alle esigenze di mercato, rappresenta un'importante opportunità di lavoro e formazione per tanti lavoratori soprattutto giovani e donne.

Coerentemente con tali premesse, in presenza di nuove necessità aziendali (campagne stagionali, punte produttive, ecc.), verranno assunti prioritariamente, a parità di professionalità, gli ex-dipendenti che abbiano operato con contratto a termine nei 12 mesi precedenti e che abbiano formalizzato, entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto, il proprio interesse a nuove prestazioni

lavorative presso l'azienda con esclusione comunque di quanti siano stati oggetto di sanzioni disciplinari e/o abbiano interrotto il precedente rapporto prima della scadenza.

Tale disponibilità aziendale ha carattere sperimentale e sarà oggetto di valutazione congiunta, entro il primo semestre del 2004, nell'ambito del confronto sopra delineato.

### **Organizzazione di vendita**

La Rete Vendite è stata recentemente interessata da una impegnativa riorganizzazione della Divisione Domestico con la focalizzazione delle due linee Food e Mellin/Infusi che si sta tuttora consolidando senza ricadute occupazionali.

Da parte aziendale si sta accompagnando questo processo sia con la dotazione delle più avanzate strumentazioni informatiche che con l'attivazione di un vasto processo di formazione per sviluppare le più adeguate risposte professionali all'incessante evoluzione del sistema distributivo alimentare.

### **Qualità**

Da parte aziendale si è sempre dimostrata una particolare sensibilità alle tematiche della qualità delle proprie produzioni (tracciabilità, ISO 9000, HACCP, ecc.) con un puntuale controllo sia nella fase di acquisto di materie prime sia in tutto il processo produttivo (interno o di terzi), indispensabile premessa per la difesa e lo sviluppo dei propri marchi del mercato alimentare.

A supporto delle azioni di formazione e di sensibilizzazione già in essere le parti convengono di individuare le più opportune strumentazioni per più puntuali stimoli e un maggior coinvolgimento di tutto il personale.

### **Sicurezza – Ambiente di lavoro**

Da parte aziendale si è confermato il costante sforzo per migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza dei lavoratori in piena coerenza con gli obblighi di legge; si sono in particolare sottolineati i recenti investimenti per la ristrutturazione della mensa di Agrate, degli spogliatoi di Corcagnano e dei radicali adeguamenti dei reparti, con una programmazione di interventi che coinvolgerà gradualmente tutte le strutture produttive.

In tale quadro le parti convengono circa la necessità di ottimizzare i confronti sulle tematiche in parola, sia a livello di RSU che a livello di RLS, con particolare riferimento a:

- problematiche interventi impiantistici,
- andamenti infortunistici,
- nuove normative e relative ricadute operative,
- percorsi formativi specifici, congiuntamente valutati, attingendo anche ai finanziamenti degli enti assicurativi.

### **Appalti – Lavoro interinale**

Le parti hanno richiamato le previsioni di cui all'art. 4 ccnl nel cui quadro da parte aziendale si è espressa la disponibilità a una periodica informativa a livello di RSU e di Commissione bilaterale, fermo restando l'attenzione a un puntuale rispetto da parte di tutte le aziende terze, che operano nei siti produttivi, delle normative di legge e di contratto in tema retributivo, previdenziale e di sicurezza.

Analoga attenzione verrà riservata al "lavoro interinale", in piena aderenza alle prescrizioni di legge.

### **Previdenza Complementare**

Le parti, richiamata l'importanza delle finalità del Fondo Nazionale di Previdenza Complementare per il Settore Alimentare (ALIFOND) confermano la necessità di attivare iniziative congiunte di informazione e sensibilizzazione per favorire l'adesione dei lavoratori, adottando tutte le più opportune strumentazioni.

### **Attività culturali – ricreative – assistenziali**

Le parti, a fronte delle iniziative in atto a livello aziendale, convengono circa la necessità di definire, entro il giugno 2003, le modalità organizzative ed istituzionali con l'individuazione, per i singoli siti, degli obiettivi e delle più opportune soluzioni tecniche.

### **Premio obiettivi**

Le parti hanno preliminarmente richiamato le esperienze, attivate a partire già dalle intese sindacali del 13/5/1989 e riconfermate nei successivi accordi del 15/7/1994 e del 6/10/1998, per le quali si esprimono la reciproca positiva valutazione.

Si è in particolare ribadita la filosofia di fondo di tale "premio" quale elemento variabile ed incentivante correlato a parametri significativamente vicini all'attività dei lavoratori, di oggettiva misurabilità e di pratica comunicabilità: in tale contesto si intende ottimizzare un più allargato processo partecipativo delle risorse umane con una informativa preventiva e consuntiva sempre più puntuale.

Ai sensi e agli effetti del richiamato Protocollo 23/7/1993, come recepito dall'art. 55 ccnl 5/6/1999, le Parti convengono un premio variabile di durata quadriennale che prevede erogazioni direttamente correlate al raggiungimento di obiettivi di redditività produttiva ed efficienza che saranno così articolate:

- 30% legato a: Parametro economico aziendale (PEA) individuato nella differenza tra valore e costo della produzione (A-B del Bilancio civilistico) in quanto parametro che è significativa espressione della redditività gestionale societaria,
- 70% legato a: Parametri gestionali in ragione di significativi indicatori specifici di stabilimento con i meccanismi di composizione e funzionamento di cui allegato A).

Per l'anno 2002 verranno adottati, rispettivamente per Agrate e Corcagnano, i parametri di cui agli allegati A.1) e A.2), con i pesi e le articolazioni ivi convenute e definite congiuntamente in sede di commissioni tecniche-pratiche lo scorso mese di luglio.

A partire dall'anno 2003 il peso dei parametri qualitativi, individuati nell'all. A), non dovrà essere inferiore al 10% del totale dei "parametri gestionali".

L'importo lordo complessivo annuo che verrà riconosciuto nel quadriennio al raggiungimento/superamento del 100% degli obiettivi è convenuto in euro:

<u>2004</u>	<u>2002</u>	<u>2005</u>	<u>2003</u>
	950		964
	1.115		1.065

- Oltre a tali somme dal 2003 verrà riconosciuto l'importo aggiuntivo di 135 € finalizzato a far fronte alle problematiche in tema di assenteismo di cui al successivo capitolo.

- Gli importi lordi di cui sopra devono intendersi sostitutivi di quanto definito per lo stesso titolo nei precedenti accordi sindacali (13/5/1989, 15/7/1994 e 6/10/1998) e sono ricomprensivi di ogni e qualsiasi ricalcolo su istituti di legge e di contratto ivi concluso il TFR essendosene tenuto espressamente conto nella determinazione degli importi stessi.

- Le corresponsioni di cui sopra saranno effettuate, nei termini delle tabelle di cui agli allegati A) e B), con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, al personale in forza a tempo indeterminato in frazioni proporzionali, su base annua, all'effettiva prestazione del lavoro nei relativi periodi di riferimento.

- A partire dall'anno 2002 il "salario variabile" varrà corrisposto anche al personale a tempo determinato nei termini e con le nuove modalità definite nell'allegato C).

### **Presenza individuale**

Le parti hanno preliminarmente valutato le esperienze attivate, nel corso della vigenza del precedente accordo, in tema di contenimento dell'assenteismo rilevando la necessità, anche a fronte dei negativi dati aziendali, di articolare a livello di Organizzazioni Sindacali Territoriali e RSU i seguenti interventi:

- individuazione, a livello dei singoli siti aziendali, di un momento di approfondimento tecnico dei dati di assenteismo (n. casi, percentuale e durata media, aree di maggior addensamento statistico, concomitanze stagionali o organizzative, ecc.) monitorandone gli andamenti e ricercandone le possibili concause ricercandone le soluzioni organizzative che ne prevedono un

superamento in via strutturale;

- adozione di idonei correttivi che rapportino l'erogazione del premio-obiettivi maturato al dato individuale di presenza al lavoro;

- i dati dei singoli siti saranno resi noti in sede di incontri di coordinamento nazionale.

Più in particolare la quota del premio-obiettivi di € 135, come sopra definita, verrà erogata a livello individuale in funzione del dato delle rispettive assenze per malattia nei termini di cui alla sotto indicata tabella:

N. ore Assenza*	Erogazione (€)
0-4	135
41-70	95
71-90	50
91-120	30
Oltre 120	0

\*Nella determinazione delle ore di assenteismo si terrà conto delle assenze per malattia, con esclusione dei ricoveri ospedalieri, degli interventi chirurgici/ortopedici effettuati in pronto soccorso nonché delle conseguenti convalescenze.

Per le aree che dal 2002 faranno registrare un dato di assenteismo inferiore alle 70 ore medie pro-capite, tale importo verrà riarticolato, a partire dall'anno successivo, nell'ambito degli altri parametri gestionali nei termini definiti annualmente a livello di Organizzazioni Sindacali Territoriali e RSU.

Per l'anno 2002 viene confermato che il parametro assenteismo opererà con le stesse modalità applicative dell'anno 2001.

### **Decorrenza e durata**

Il presente accordo, fatte salve le diverse decorrenze espressamente previste, ha validità fino al 31/12/2005.

Tutto quanto convenuto nel presente accordo e nei relativi allegati e protocolli aggiuntivi si intende pattuito con l'espressa clausola di connessione e inscindibilità, con l'intesa che qualora insorgessero controversie interpretative, in corso di validità, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e AssoMonza daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere le controversie.

Le parti concordano 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 dell'AssoMonza per quanto concerne la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dell'Azienda per quanto riguarda gli altri adempimenti.

Letto, confermato e sottoscritto

Allegato A)

## PREMIO PER OBIETTIVI

Nell'arco temporale 2002-2005 il Premio per Obiettivi viene individuato nei termini sottoindicati:

### A) Premio Economico Aziendale (P.E.A.)

Sarà pari al 30% delle disponibilità economiche convenute e, in quanto parametro indicatore della redditività aziendale, si applicherà in via generalizzata a tutto il personale interessato.

Sarà legato all'andamento, negli anni di riferimento, della "differenza tra valore e costi di produzione" nei termini di cui al Decreto legislativo n. 127/1991 e successive modificazioni (sommatoria Voci A meno sommatoria Voci B), rapportato al valore della produzione (sommatoria Voci A).

In via eccezionale si conviene di prendere come riferimento del parametro la sommatoria dei dati bilanciatici STAR S.p.A. e MELLIN S.p.A.; qualora, per quest'ultima Società, intervengano eventuali variazioni dell'attuale assetto azionario le parti definiranno i necessari adeguamenti.

In particolare, per il quadriennio 2002-2005, gli obiettivi vengono, in percentuale, così definiti:

<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
8,80	9,25	9,65
10,00		

La quota salariale del 30% sarà erogata in relazione allo scostamento tra il dato-base individuato e l'obiettivo previsto per l'anno di riferimento nei termini dell'allegata scala parametrica (Allegato B).

Il dato base viene individuato per il 2002 nell'8,4% mentre per gli anni successivi si prenderà riferimento il dato-obiettivo dell'anno precedente.

### B) Parametri gestionali

Le parti hanno definito un "paniere" di parametri, attingendo dall'esperienza congiuntamente acquisita negli ultimi anni a livello di singoli stabilimenti, che costituiranno la base per l'erogazione del 70% delle disponibilità economiche convenute:

#### 1. Fatturato pro-capite "commerciale"

$$\frac{\text{Fatturato Totale Azienda}}{\text{Forza Media Dipendenti Commerciali}}$$

Partendo dal Dato Base 2001 = 100 gli obiettivi vengono così definiti:

<u>2005</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
127	115	120

2. Fatturato pro-capite "Sede"

Fatturato Totale Azienda  
Forza Media Dipendenti Sede

Partendo dal Dato Base 2001 = 100 gli obiettivi vengono così definiti:

<u>2005</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
127	115	120

3. Fatturato pro-capite "Stabilimento"

Fatturato Totale Azienda  
Forza Media Dipendenti MDO

Prendendo come base il dato 2001 = 100 gli obiettivi vengono così definiti:

<u>2005</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
116	107	112

4. Standard ore manodopera

Ore Manodopera Consuntiva Anno Riferimento  
Ore Manodopera Standard

Prendendo come base il dato 2001 = 100 gli obiettivi vengono così definiti:

<u>2005</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
89	95	92

5. Efficienza linee produttive

Consuntivo Efficienza Anno Riferimento  
Consuntivo Efficienza anno 2001

Sempre partendo dal Dato Base 2001 = 100 gli obiettivi vengono così definiti:

<u>2005</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
108	104	106

#### 6. Consumi Materie Prime/Imballi

Consumi M.P./Imballi effettivo  
Consumi M.P./Imballi standard

Partendo dal Dato Base 2001 = 100 gli obiettivi vengono così definiti:

<u>2005</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
98,7	99,3	99,0

7. Assicurazione Qualità (controllo punti critici processo produttivo, comportamenti e uso dotazioni protettive individuali, governo materie prime e posto di lavoro, ecc.)

Partendo dai rilievi periodici del Servizio aziendale Assicurazione Qualità e individuando l'anno-base = 100 vengono definiti gli obiettivi di miglioramento come segue:

<u>2004</u>	<u>2005</u>
90	82

8. Costo non qualità (scarti produzione, non conformità prodotti finiti, rotture movimentazione, ecc.)

Prendendo a base (=100) il dato 2003, anno in cui verranno standardizzati i rilievi aziendali della "non qualità", si potrà definire un miglioramento come segue:

<u>2004</u>	<u>2005</u>
90	82

9. Flessibilità Organizzativa (Viene individuata come correlazione alle risposte organizzative del comparto produttivo alle richieste del mercato con l'attivazione di turnazioni, prestazioni aggiuntive nei termini economico-normativi ccnl).

Prendendo come base il dato 2002 = 100:

Consuntivo Efficienza Anno Riferimento  
Consuntivo Efficienza anno 2001

	<u>2003</u>	<u>2004</u>
<u>2005</u>	110	120
130		

- Le quote salariali, legate ai parametri gestionali, saranno erogate in misura proporzionale allo scostamento tra dato-base e obiettivo di riferimento previsti per singoli anni del quadriennio, fermo restando quanto specificamente convenuto per l'anno 2002.

- La composizione dei parametri gestionali di cui sopra ed i relativi pesi saranno definiti a livello di singolo stabilimento con le eventuali articolazioni per le diverse aree di popolazione aziendale; in particolare per MELLIN S.p.A. si farà riferimento, a partire dal 2003, agli specifici dati aziendali.

- A livello territoriale, previo i necessari approfondimenti tecnici nell'ambito delle commissioni bilaterali, potranno essere individuati parametri aggiuntivi o relative modifiche che meglio rispondano alle specificità del momento delle singole unità operative.

- In tale contesto le parti valuteranno periodicamente eventuali effetti distorsivi, derivanti da fatti di carattere eccezionale, che incidano sui parametri come sopra individuati, convenendo i possibili correttivi.

Allegato B)

### Parametro Economico Aziendale

#### P E A

Indice di raggiungimento obiettivo singoli anni di riferimento	Erogazione Economica %
0-25	Nessuna erogazione
26-50	40
51-70	60
71-90	80
91-100% e oltre	100

Allegato C)

#### Premio Obiettivi Personale a tempo determinato

Il personale assunto a tempo determinato, in ragione degli oneri formativi aziendali e dell'impossibilità di definire obiettivi specifici più puntuali, percepirà il premio-obiettivi, in via forfettaria, come segue e comunque proporzionalmente all'effettiva

prestazione:

- Nessuna erogazione fino a 30 giorni lavorativi/anno e per quanti abbiano risolto il rapporto anticipatamente alla scadenza contrattuale o siano stati oggetto di licenziamento per motivi disciplinari.

<u>2002</u>	<u>2003-2004</u>	<u>2005</u>
- 50% primi 12 mesi mesi	primi 8 mesi	primi 6
- 70% 13-24 mesi	9-18 mesi	7-15 mesi
- 100% dopo 24 mesi mesi	dopo 18 mesi	dopo 15

Le parti convengono che, a partire dall'anno 2006, al personale assunto a tempo determinato verrà corrisposto, dopo i primi 6 mesi, il 100% del "salario variabile" in proporzione al periodo effettivamente lavorato, fermo restando il puntuale riferimento alle norme C.C.N.L. per i trattamenti economici degli altri istituti contrattuali.

Resta inteso che, in via transitoria, si terrà conto dei periodi lavorativi prestati nel corso del biennio precedente.

---