

ACCORDO PREMIO AZIENDALE

Addì 8 novembre 2013,

TRA

ALBERIO SPA con sede in Cirimido (CO), Via Strada di Mezzo n. 69, in persona del sig. Valugani Danilo, assistita dal Consulente del Lavoro sig. Rossini Lorenzo

E

la **FLAI-CGIL** di Como, in persona della sig.ra Patrizia Baitieri e dal sig. Petrone Giovanni

la **R.S.U.** in persona del sig. Molteni Massimo

SI CONVIENE

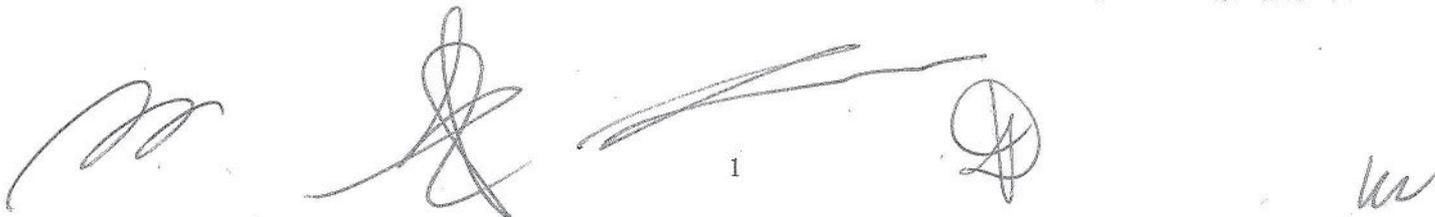
in coerenza con quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993 e successive modifiche ed integrazioni nonché dal C.C.N.L. ALIMENTARI INDUSTRIA applicato in azienda, le parti hanno esaminato le condizioni produttive ed occupazionali e le rispettive prospettive dell'impresa.

Nel corso degli incontri, anche a livello aziendale, è stata valutata la possibilità di istituire un "premio per obiettivi", in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del C.C.N.L., così come richiesto dalle OO.SS..

Date le difficoltà emerse nel corso degli incontri per l'istituzione di un "premio ad obiettivi" così come stabilito dall'art. 55 del CCNL e dal protocollo del 23 luglio 1993, le parti definiscono l'introduzione di un "premio aziendale" subordinato al percorso che l'azienda ed i dipendenti dovranno attuare per l'ottenimento del "sistema integrato di certificazione" utile ed indispensabile per il futuro produttivo di Alberio SpA.

Il riconoscimento del suddetto premio è finalizzato a determinare un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di obiettivi di sviluppo, efficienza e redditività dell'attività dell'impresa nonché strettamente legato al contributo professionale ed all'impegno richiesto ad ogni lavoratore per l'ottenimento del suddetto "sistema integrato di certificazione".

Tutto quanto sopra premesso, che diviene parte integrante e sostanziale del presente accordo aziendale, le parti concordano quanto segue:



The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are four distinct signatures. The first is a cursive signature, the second is a more stylized signature, the third is a long horizontal line with a small loop at the end, and the fourth is a circular signature with a cross inside. There is also a small signature on the far right edge of the page.

1. PREMIO AZIENDALE

ISTITUZIONE E DURATA

A decorrere dal corrente anno viene istituito un premio aziendale che avrà validità per il triennio 2013 – 2014 e 2015 ed esaurisce qualsiasi richiesta di contrattazione di secondo livello per il periodo di vigenza dello stesso.

Entro il mese di giugno 2015 le parti si incontreranno per l'introduzione di un premio ad obiettivi ai sensi dell'art. 55 del CCNL.

Al fine dell'individuazione di obiettivi comuni per l'introduzione del premio, le parti esamineranno nel corso del suddetto triennio il mantenimento del sistema di certificazione integrata ed il soddisfacimento dei relativi requisiti.

PREMIO

Il premio aziendale viene così determinato per gli anni di vigenza del presente accordo:

- Anno 2013 € 550,00
- Anno 2014 € 600,00
- Anno 2015 € 650,00

Tali importi devono intendersi riferiti al III livello parametro 130 così come segue:

LIVELLO	PARAMETRO	2013	2014	2015
1S	230	€ 973,08	€ 1.061,54	€ 1.150,00
1	200	€ 846,15	€ 923,08	€ 1.000,00
2	165	€ 698,08	€ 761,54	€ 825,00
3A	145	€ 613,46	€ 669,23	€ 725,00
3	130	€ 550,00	€ 600,00	€ 650,00
4	120	€ 507,69	€ 553,85	€ 600,00
5	110	€ 465,38	€ 507,69	€ 550,00
6	100	€ 423,08	€ 461,54	€ 500,00

Le parti hanno inteso qui consensualmente stabilire l'importo del premio spettante in ragione annua in termini complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria eventuale incidenza già tenuta in considerazione in fase di quantificazione; pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, sia diretti che indiretti, di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti, ex art. 2120, 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Con l'istituzione del suddetto premio rimane sin d'ora inteso che cesserà la corresponsione dell'"elemento di garanzia retributiva", ex art. 55 del CCNL, che verrà interamente assorbito dal "premio aziendale".



MODALITA' DI LIQUIDAZIONE

Verranno mensilmente erogati degli acconti di importo in misura pari a quello stabilito alla lettera b) dell'art. 55 del CCNL, il saldo sarà erogato all'atto della corresponsione della 13^a mensilità.

Per l'anno 2013 si considereranno come acconto gli importi già erogati ai sensi della lettera b) dell'art. 55 del CCNL (con voce "premio obiettivi") a decorrere dal mese di gennaio 2013. Il saldo avverrà sulla 13^a mensilità.

Il premio competerà a tutti i lavoratori, nessuno escluso od eccettuato, non in prova, in forza all'atto dell'erogazione della 13^a mensilità nell'anno di maturazione del premio.

Nell'ipotesi di assunzione in corso d'anno, al lavoratore saranno riconosciuti tanti dodicesimi del premio aziendale quanti sono i mesi di lavoro prestati.

Nell'ipotesi di dimissioni in corso d'anno, il saldo del premio aziendale sarà quantificato pro quota con il meccanismo di calcolo utilizzato per la 13^a mensilità e sarà erogato unitamente alle spettanze di fine rapporto.

La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori part-time l'entità economica del premio verrà rapportata all'orario di lavoro pattuito.

I lavoratori inseriti in Azienda con contratto di somministrazione ed i contratti a tempo determinato saranno interessati al premio aziendale, secondo i seguenti criteri:

i lavoratori temporanei e/o a tempo determinato che maturino un periodo continuativo di effettiva prestazione lavorativa in Azienda non inferiore a 6 mesi, percepiranno il Premio aziendale per ratei mensili.

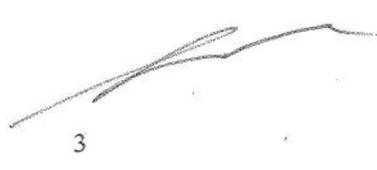
Se il periodo di effettiva prestazione lavorativa dovesse risultare inferiore a mesi 6 saranno erogati solo gli acconti mensili. Nulla sarà dovuto a saldo.

2. FORMAZIONE

L'azienda valuterà l'opportunità di individuare iniziative formative anche su proposta delle OO.SS. al fine di accrescere la professionalità dei propri dipendenti anche attraverso programmi specifici, utilizzando a tal fine gli opportuni finanziamenti previsti da Fondimpresa.

Condividendo il valore della formazione, si ribadisce l'obbligatorietà della presenza ai corsi soprattutto in materia di sicurezza in quanto fondamentali per la tutela della salute degli stessi lavoratori. Su richiesta delle OO.SS. si stabilisce per le ore di formazione eventualmente prestate nelle giornate di sabato l'applicazione di una maggiorazione oraria pari al 20%.

3. CALENDARIO FERIE



3

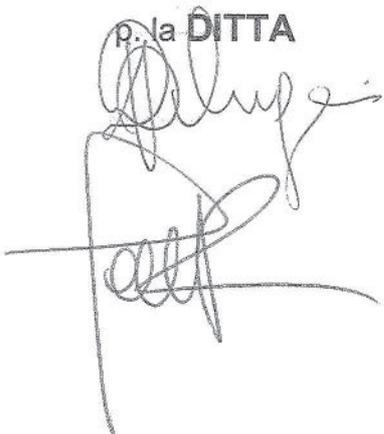


A norma del vigente CCNL sarà esposto il calendario ferie entro il 31 marzo 2013. Per adempiere a tale impegno si concorda quanto segue:

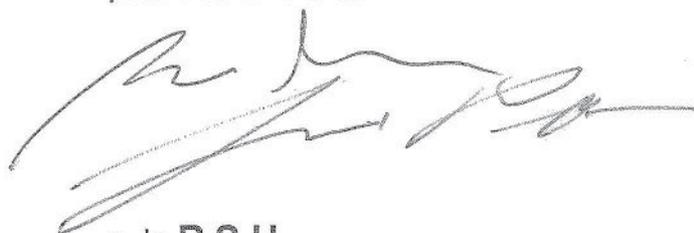
- entro il 28 febbraio l'azienda fornirà ai lavoratori apposita modulistica per l'indicazione del periodo di godimento delle ferie annuali;
- i lavoratori dovranno comunicare (con l'apposita modulistica) entro e non oltre il 15 marzo di ogni anno l'arco temporale di preferenza all'interno del quale avverrà il godimento del periodo minimo di 2 settimane di Ferie consecutive;
- ove non sia fornita da parte dei lavoratori la preferenza sul periodo di godimento delle Ferie, sarà l'azienda in base alla programmazione ed all'organizzazione del lavoro a comunicare il periodo di godimento del periodo minimo di ferie annuali.

Del che si è redatto il presente verbale.
Letto, confermato e sottoscritto.

p. la **DITTA**



p. la **FLAI-CGIL**



p. la **R.S.U.**

