

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 27 novembre 2017

tra

La Gennaro Auricchio SpA rappresentata dai sigg. Renato Zelioli, Giovanni Martini e Francesco Oneda assistiti dal sig. Andrea Zagni dell'Associazione Industriali di Cremona;

e

la R.S.U. aziendale assistita dalle OO.SS. rappresentate dai Sigg. Fabio Singh, Ivan Zaffanelli e Pietro Galvani;

si conviene quanto segue

### PROSPETTIVE E RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel corso del 2017 l'Azienda ha festeggiato i 140 anni della nascita. E' stato sottolineato come siano davvero poche le realtà che sono riuscite a crescere e prosperare attraverso un percorso così lungo, passando di generazione in generazione, mantenendo fede ai principi ed alle logiche che hanno contraddistinto successi, crescita e riconoscimenti; ciò grazie all'impegno ed agli sforzi profusi lungo una storia imprenditoriale che attraversa ormai tre secoli. E' questo quindi davvero un momento importante per la storia dell'Auricchio, non solo per guardare a quanto è stato fatto, ma soprattutto per guardare avanti al fine di raggiungere ulteriori traguardi.

Nel corso della trattativa l'Azienda ha fornito articolate ed adeguate informazioni sull'andamento economico, produttivo a breve e medio termine dell'intera Società, con particolare enfasi alle attività che coinvolgono lo stabilimento di Gazzo.

In via esemplificativa esse hanno riguardato: Vision, strategie ed obiettivi, risultati dell'anno 2016, previsioni generali di mercato ed andamento produttivo del prossimo anno, investimenti complessivi di sostegno al prodotto ed alle attività di innovazione, sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità, sviluppo della professionalità e formazione, prospettive dell'occupazione.

Le parti confermano il modello di relazioni previsto dal CCNL di riferimento evidenziando la necessità di sviluppare un sistema di relazioni sindacali fondato su trasparenza, credibilità e rispetto degli accordi condivisi a qualsiasi livello. Un modello che valorizzi le prerogative e responsabilità delle parti, nel rispetto delle proprie caratteristiche e attribuzioni, confermando le relazioni sindacali aziendali quale migliore strumento e percorso da perseguire per il raggiungimento degli obiettivi aziendali ed in merito alle tematiche che riguardano occupazione, organizzazione del lavoro, salute-sicurezza, formazione e investimenti tecnologici.

Tale modello diviene strumento fondamentale per permettere il consolidamento e lo sviluppo dell'Azienda ed affrontare le nuove sfide determinate dai profondi cambiamenti degli scenari; lo stesso si basa su una metodologia di confronto-informazione, di carattere preventivo, anche sui principali processi che abbiano riflessi sull'utilizzo di appalti, lavoratori somministrati, contratti a tempo determinato, stage e tutte le materie previste dal CCNL (ferie, orario di lavoro ecc.).

Le parti si impegnano ad istituire un tavolo di confronto mensile tra la direzione aziendale e la Rsu. In tali occasioni verrà redatto, se necessario, un verbale di riunione finalizzato al monitoraggio e propedeutico ad eventuali accordi tra le parti.

Ulteriori momenti informativi e di confronto tra AZIENDA, RSU e OO.SS. potranno essere attuati su richiesta di una delle parti, ogni volta che le stesse lo riterranno opportuno.

UB SS

KDS

AP.



## PREMIO DI RISULTATO

Nello spirito delle intese stabilite dall'art. 55 del vigente CCNL, le Parti riaffermano la volontà di definire per gli anni 2017-2019 un premio annuale variabile e correlato ad obiettivi migliorativi rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente a quello riferimento.

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati l'ammontare del premio sarà pari ad € 500,00 lordi per ogni anno di riferimento.

Gli obiettivi fissati e lo schema di calcolo dei parametri nonché le relative quantità economiche sono precisati per il 2017 nella tabella allegata (All.1).

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione con la busta paga successiva a quella del mese in cui i dati di bilancio saranno approvati dagli organi aziendali (presumibilmente con la busta paga del mese di aprile e comunque non oltre la busta paga di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento).

Il premio in esame spetterà a tutti i dipendenti in forza alla data di corresponsione del premio stesso. Le somme verranno erogate in proporzione al periodo lavorato. Le porzioni di mese lavorate superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero. Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato nel corso dell'anno di riferimento.

Ai lavoratori a tempo parziale il premio verrà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

Le Parti, nell'ottica di favorire politiche di welfare aziendali, con l'intento di contribuire al miglioramento della situazione del benessere dei dipendenti, individuano uno specifico percorso in materia introducendo la possibilità per ogni singolo lavoratore, su scelta volontaria, di richiedere che il premio maturato venga erogato sotto forma di beni o servizi ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dalla Legge di Stabilità per il 2016, dal Decreto Interministeriale del 25/03/2016 e dalla successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 28/06/2016. L'azienda, alla categoria omogenea di dipendenti che avranno effettuato tale scelta, rivalorizzerà detto importo se destinato a servizi welfare anche in funzione delle disposizioni normative relative ai benefici fiscali del pacchetto di opzioni messo a disposizione.

Premesso che il personale avviato in somministrazione non ha certezze di essere presente in azienda alla data di corresponsione del Premio di Risultato, le parti condividono di erogare ai medesimi lavoratori unicamente la parte di premio legata ad obiettivi di produttività e qualità raggiunti, ciò ovviamente in proporzione ai mesi lavorati nell'anno di riferimento. Quanto sopra troverà applicazione anche ai lavoratori che nell'anno di riferimento cesseranno il proprio rapporto di lavoro per accedere alla pensione di anzianità o di vecchiaia.

L'azienda nei primi mesi di ogni anno concorderà con le OO.SS. gli indici ed i valori di obiettivo relativi all'anno di riferimento.

Le parti si incontreranno annualmente per verificare l'andamento aziendale in relazione ai parametri concordati.

Periodicamente verrà comunicato alle RSU l'andamento del parametro produttivo.

Le Parti si danno atto che il premio in esame ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di decontribuzione.

In relazione alla particolare natura del premio in esame, le Parti si danno atto che le somme erogate a tale titolo s'intendono onnicomprensive e pertanto non avranno incidenza sugli Istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

NB FS AP. KDS

Le parti si danno atto che il presente accordo è conforme a tutte le disposizioni di legge che regolamentano l'agevolazione fiscale connessa con i sistemi di incentivazione alla produzione, ivi incluse, da ultimo, le disposizioni di cui agli artt. 182-190 L. 29.12.2015, n. 208 e che, proprio ai fini della citata normativa, una copia dello stesso sarà depositata entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

A far data dal 01/01/2018 le Parti si danno atto che non verrà più riconosciuta (anche oltre il 31.12.2019) la monetizzazione dei generi in natura di cui all'art. 63 del vigente ccni.

Le R.S.U. si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali in materia, su tutte le informazioni ottenute in fase di negoziazione e di monitoraggio del presente accordo.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo produrrà effetti fino al 31.12.2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

**GENNARO AURICCHIO SPA**

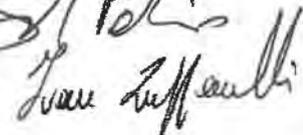


**ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI CREMONA**

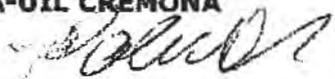
**FLAI-CGIL CREMONA**



**FAI-CISL ASSE DEL PO**



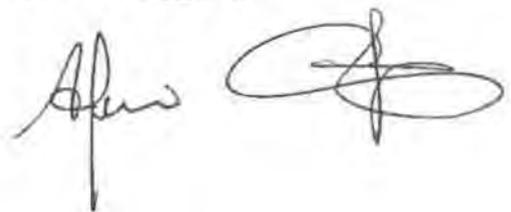
**UILA-UIL CREMONA**



**RSU**



Marco D'Agostini  
Sindaco



PREMIO DI RISULTATO OBIETTIVI ANNO 2017

Il premio è costituito da 3 parametri:

Produttività 40%  
Qualità 20%  
Redditività 40%

1) Produttività

L'indice è rappresentato dal rapporto tra la somma dei kg. prodotti e confezionati (al numeratore) e la somma delle ore lavorate nello stabilimento di Gazzo (al denominatore):

kg. pasta caseificio + kg. confezionati

ore lavorate caseificio + confezionamento

Il valore obiettivo 100 viene fissato, per l'anno 2017, in 63. In particolare si applicherà quanto riportato nella seguente tabella:

OBIETTIVO	IMPORTO DEL PREMIO
$\geq 64$	250,00
= 63	200,00
= 62	150,00
$< 62$	Nessuna erogazione

Al raggiungimento di valori intermedi rispetto ai parametri fissati in tabella, il premio verrà calcolato proporzionalmente.

2) Qualità

L'indice obiettivo rappresenta la percentuale dei kg resi rispetto ai kg fatturati. Le causali di reso prese in considerazione riguardano esclusivamente cause interne (difetti qualitativi o amministrativi) quindi non legate a disfunzioni di consegna da attribuire ai corrieri. I codici di causale "reso" considerati sono:

- R0 : reso prodotti finiti (generico)
- R1 : reso per difetti qualità
- R2 : reso per consegna difforme all'ordine
- R5 : reso per errato nominativo
- R9 : reso prodotti estero
- RJ : reso errata etichettatura
- RX : reso sconto merce
- RJ : reso per data scadenza o etichette errate

La percentuale ad obiettivo 100 è fissata, per l'anno 2017, in 0,62%. In particolare si applicherà quanto riportato nella seguente tabella:

OBIETTIVO	IMPORTO DEL PREMIO
$< 0,59$	150,00
= 0,62	100,00
$> 0,65$	Nessuna erogazione

Al raggiungimento di valori intermedi rispetto ai parametri fissati in tabella, il premio verrà calcolato proporzionalmente.

*Broce* *Al* *Kne Dogue Sim* *Scab. S* *Al* *Al* *Al*

### 3) Redditività

L'indice di redditività è rappresentato dal valore di bilancio EBITDA raggiunto in ogni anno di riferimento.

Il valore obiettivo 100 viene fissato, per l'anno 2017, in €. 6.500.000. In particolare si applicherà quanto riportato nella seguente tabella:

OBIETTIVO	IMPORTO DEL PREMIO
>= 7.000.000	250,00
= 6.500.000	200,00
= 6.000.000	150,00
< 6.000.000	Nessuna erogazione

Al raggiungimento di valori intermedi rispetto ai parametri fissati in tabella, il premio verrà calcolato proporzionalmente.

*Stefano*  
*Tommaso*  
*Giuseppe*  
*Marco*  
*Antonio*  
*Roberto*  
*Luigi*  
*Paolo*  
*Giuseppe*  
*Antonio*  
*Roberto*  
*Luigi*  
*Paolo*  
*Giuseppe*  
*Antonio*  
*Roberto*  
*Luigi*  
*Paolo*

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 21 dicembre 2017

tra

La Gennaro Auricchio SpA rappresentata dal sigg. Renato Zelioli, Giovanni Martini e Francesco Oneda assistiti dal sig. Andrea Zagni dell'Associazione Industriali di Cremona;

e

la R.S.U. aziendale assistita dalle OO.SS. rappresentate dai Sigg. Fabio Singh, Ivan Zaffanelli e Pietro Galvani;

premesso che nell'accordo sottoscritto fra le parti in data 27/11/2017 è stata prevista l'istituzione di un piano di welfare a favore dei dipendenti con l'intento di contribuire al miglioramento della situazione del benessere degli stessi, le OO.SS. prendono atto del REGOLAMENTO WELFARE AZIENDALE che forma parte integrante della presente intesa ed esprimono nel merito parere favorevole.

Di seguito vengono precisati gli importi formanti il credito welfare 2018:

- importo individuale del Premio di Risultato riferito all'anno 2017;
- 100,00 € a tutti i dipendenti come specificato nel regolamento Welfare
- 50,00 € a tutti i dipendenti. Tale importo verrà riconfermato negli accordi riguardanti gli anni successivi al 2018
- 50,00 € alla categoria omogenea di dipendenti che avranno scelto di destinare tutto il premio di risultato in servizi di welfare

Letto, confermato e sottoscritto.

**GENNARO AURICCHIO SPA**

**ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI CREMONA**

**FLAI-CGIL CREMONA**

**FAI-CISL ASSE DEL PO**

**UILA-UIL CREMONA**

**RSU**

*Renato Zelioli*  
*Giovanni Martini*  
*Francesco Oneda*  
*Andrea Zagni*  
*Fabio Singh*  
*Ivan Zaffanelli*  
*Pietro Galvani*

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 16 novembre 2017

tra

la Gennaro Auricchio SpA di Cremona rappresentata dai sigg. Oneda, Martini e Zelioli assistiti dal sig. Zagni dell'Associazione Industriali della provincia di Cremona

e

la RSU Aziendale assistita dalle OO.SS. rappresentate dai sigg. Singh, Zaffanelli e Galvani

Con riferimento agli accordi sindacali sottoscritti fra le Parti in data 27 gennaio 2015 e 11 novembre 2016, si conviene di elevare l'importo del ticket ad Euro 5,00 a decorrere dal 1/1/2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

**GENNARO AURICCHIO SPA**

**ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI CREMONA**

**OO.SS.**

**RSU**

*Oneda*  
*Martini*  
*Zelioli*  
*Zagni*  
*Singh*  
*Zaffanelli*  
*Galvani*