

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 25 Luglio 2011

tra

La ditta RAVIOLIFICIO BERTARINI SPA di Sesto ed Uniti rappresentata dai signori Vanes Fontana, Giuseppe Lazzari e Giuseppe Zapponi assistito dal signor Daniele Boiardi dell'Associazione Industriali di Cremona

e

FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL di Cremona rappresentate rispettivamente dai signori Rita Orsini, Roberto Bonfatti Sabbioni e Giuliano Mino Grossi in assistenza alla RSU

si conviene quanto segue

Premio di Risultato

Nello spirito delle intese stabilite dai vari Protocolli e dalla disciplina contrattuale, le Parti convengono di istituire per il periodo 1° gennaio 2011 – 31 dicembre 2013 un Premio di Risultato annuale, variabile, collegato ad obiettivi e costituito da 4 (quattro) parametri:

- 1) scarti sul totale della produzione
- 2) chilogrammi prodotti su base annua
- 3) margine operativo lordo
- 4) assiduità al lavoro

Più specificamente

1) il premio relativo al parametro dell'incidenza degli scarti sul totale della produzione viene determinato secondo le modalità sotto indicate:

<i>Valore</i>	<i>Importo economico</i>
> 4,65%	nessun importo
= 4,65%	40 euro lordi
=< 3,75%	80 euro lordi

Resta inteso che per valori di obiettivo intermedi si determinerà proporzionalmente l'importo economico.

2) Il premio relativo al parametro della quantità di produzione su base annua viene determinato secondo le modalità sotto indicate:

<i>Valore</i>	<i>Importo economico</i>
< 9.013.000 kg	nessun importo
= 9.013.000 kg	40 euro lordi
=> 10.000.000 kg	80 euro lordi

Resta inteso che per valori di obiettivo intermedi si determinerà proporzionalmente l'importo economico.

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of Raviolificio Bertarini SPA and the unions FLAI CGIL, FAI CISL, and UILA UIL.

3) Il premio relativo al parametro del margine operativo lordo (inteso come risultato tra il valore della produzione ed i costi diretti ed indiretti ad eccezione di ammortamenti, oneri finanziari ed imposte) viene determinato secondo le modalità sotto indicate:

<i>Valore</i>	<i>Importo economico</i>
< 6,60%	nessun importo
= 6,60%	20 euro lordi
=> 8%	40 euro lordi

Resta inteso che per valori di obiettivo intermedi si determinerà proporzionalmente l'importo economico.

4) Il premio relativo al parametro dell'assiduità al lavoro su base annua viene determinato riconoscendo al singolo dipendente per ogni giornata di piena prestazione lavorativa un importo economico secondo le modalità sotto indicate:

<i>Valore</i>	<i>Importo economico</i>
da 0 a 150 giorni annui	1 euro lordo
da 151 a 180 giorni annui	1,60 euro lordi
da 181 a 195 giorni annui	1,80 euro lordi
da 196 a 210 giorni annui	1,95 euro lordi
> di 210 giorni annui	2,10 euro lordi

Resta inteso che l'importo economico sopra indicato viene proporzionalmente ridotto per i dipendenti con un contratto di lavoro a tempo parziale.

In particolare il premio relativo al parametro in esame viene ottenuto moltiplicando i giorni lavorati in un anno per l'importo giornaliero corrispondente alla fascia in cui il lavoratore si è posizionato.

Il calcolo dei giorni lavorati si ottiene dividendo il numero complessivo delle ore ordinarie e straordinarie effettuate nell'anno per 8 o per altro coefficiente in caso di part time.

Vengono equiparati all'effettiva prestazione le giornate di assenza dal lavoro per godere di permessi ex art. 23 legge n. 300/70, Avis, le tre giornate mensili previste dalla legge 104/92 e gli infortuni.

Le Parti si incontreranno all'inizio del 2012 e del 2013 per stabilire e determinare i valori di obiettivo relativi ai primi tre parametri (scarti, chilogrammi prodotti e margine operativo lordo).

Nel mese di settembre 2011 verrà effettuato a livello aziendale un incontro per esaminare l'andamento del Premio in esame.

Resta inteso tra le Parti che, a fronte di significative introduzioni di tecnologia o imprevedibili evoluzioni del mercato che dovessero fortemente impattare sul Premio, verrà effettuato un incontro allo scopo di adeguare lo stesso al nuovo scenario.

Alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, il premio di risultato riferito ai punti 1,2,3 verrà riconosciuto per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato ed interinali, nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento del premio stesso, solo se in forza al 31 marzo dell'anno successivo, mentre il premio di risultato riferito al punto 4, verrà riconosciuto nella busta paga del mese di dicembre, al personale in forza al 31 dicembre.

Al personale part - time, nonché al personale assunto nel corso dell'anno, il Premio di risultato " verrà riproporzionato in base all'entità della prestazione lavorativa. Al personale a tempo determinato ed a quello interinale, il premio di risultato verrà calcolato dopo il raggiungimento della prestazione lavorativa di almeno 3 mesi, svolta nell'anno di riferimento; nulla sarà dovuto per un periodo lavorativo uguale od inferiore a quello sopra indicato.

Pino P. S.

BSA

Il Premio in esame ha le caratteristiche previste per consentire il godimento di ogni e qualunque beneficio. Le somme erogate a tale titolo si intendono omnicomprensive e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il TFR.

A partire dal 1° luglio 2011 non verrà più corrisposto l'elemento di garanzia retributiva previsto dal CCNL di settore, nel pieno rispetto della normativa contrattuale.

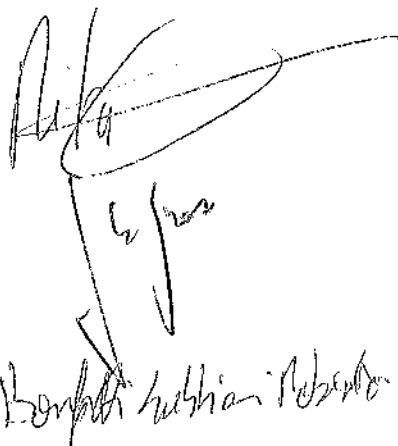
Il presente accordo produrrà effetti sino al 31 dicembre 2013: esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata 3 mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

RAVIOLIFICIO BERTARINI SPA



OO.SS.

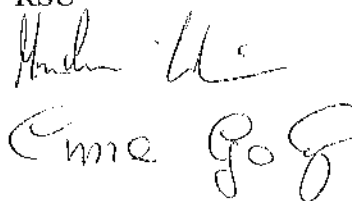


Bonfatti Luciano Roberto

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI CREMONA



RSU



Come Gof

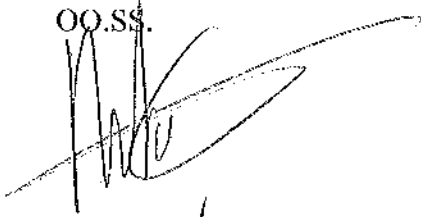
Allegato al contratto integrativo

In riferimento al punto 4 dell'accordo integrativo verranno equiparate all'effettiva prestazione di lavoro, oltre alle giornate di assenza per permessi ex art. 23 legge n. 300/70, Avis, le tre giornate mensili previste dalla legge 104/92 e gli infortuni, anche le assenze dovute a malattia di natura oncologica.

RAVIOLIFICIO BERTARINI SPA



OO.SS.



le fas

Berfatti Vichini Roberto

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI CREMONA



RSU



Pino Gog

Oggi, 25 luglio 2011