

**ACCORDO AZIENDALE 2015 –2016**  
**ZUEGG S.p.A. - VERONA**

Il giorno 10 dicembre 2015 in Verona, presso la sede Zuegg S.p.A., presenti :

- La direzione Zuegg S.p.A. nelle persone dei Sigg. Silvano Groppi, Franco Anzi, Francesca Ferraretto.
- Assistita da Confindustria Verona nella persona del Dott. Giuseppe Musolla
- L’R.S.U. nelle persone dei Sigg. Giordano Adami, Antonio Marchetti, Giuseppe Napoli.
- Assistiti dalle OO.SS. nelle persone dei Sigg. Daniele Mirandola, Samuele De Carli, Paola Salvi.

si è convenuto quanto segue:

**1. PREMESSA**

L’Azienda sta affrontando contesti sempre più competitivi, caratterizzati da forti e crescenti complessità. In particolare una delle conseguenze della sempre maggiore globalizzazione dell’economia è la spinta all’internalizzazione delle imprese. In sostanza l’impresa ha la necessità di adeguarsi a questa tendenza aprendosi a mercati sempre più vasti. Negli ultimi anni a questa tendenza si è aggiunta una forte crisi economica ancora in corso: il calo dei consumi di prodotti agroalimentari nel mercato nazionale, sommato all’aumento del costo del denaro, del lavoro, dei fattori di produzione e della pressione fiscale hanno di fatto costretto le imprese a cercare nuove opportunità per rafforzare la loro competitività sul mercato. Inoltre l’Azienda per rimanere presente nella grande distribuzione deve adeguarsi alle notevoli pressioni della stessa, fino ad arrivare alla “deflazione” dei prezzi.

In un quadro così ricco di incognite e di sfide, l’Azienda ritiene prioritario creare condizioni di clima e di organizzazione idonee per valorizzare le professionalità e il contributo delle persone, coniugando qualità della prestazione, qualità e flessibilità del lavoro.

**2. RELAZIONI INDUSTRIALI**

Consideriamo la relazione di partnership ed il coinvolgimento delle parti, elemento essenziale di efficienza ed efficacia dei rapporti, per realizzare capacità di risposta necessarie ad affrontare i cambiamenti che ci vedranno coinvolti.

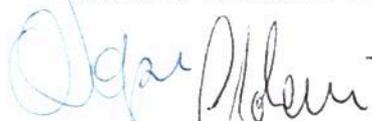
A tal fine si conferma un incontro mensile tra la Direzione Aziendale e le R.S.U. nel quale l’azienda fornisce informazioni in merito agli indici del premio obiettivi, all’organizzazione aziendale, investimenti, innovazioni tecnologiche/organizzative, organici etc.

Inoltre verrà organizzato un incontro semestrale con le OO.SS., nel quale verranno fornite le stesse informazioni più sopra specificate e quelle relative ai percorsi formativi/informativi di tutto il personale.

**3. ORARIO DI LAVORO**

Per poter riscontrare tempestivamente quelle che sono le esigenze del mercato, è necessario poter disporre di una sempre maggiore flessibilità all’interno dei vari reparti.

La Direzione Aziendale entro il primo trimestre di ogni anno solare, informerà e concorderà con le R.S.U. il calendario annuo degli orari di lavoro, Ferie, PIR, ROL, ed il programma previsto di



1



flessibilità; resta inteso che tale calendario, in funzione dell'andamento del mercato, verrà mensilmente confermato sulla programmazione del mese successivo, nel corso dell'incontro mensile che si tiene con le R.S.U. di cui al punto 2.

Entro il mese di settembre verrà verificato l'andamento complessivo del calendario concordato.

In base alle esigenze produttive/organizzative le ore di flessibilità positiva effettuate nell'anno dovranno essere recuperate nell'anno di competenza, in caso contrario la Direzione Aziendale si incontrerà con le R.S.U. per decidere la modalità di recupero delle stesse.

Le modifiche dei programmi settimanali degli orari di lavoro verranno discusse con le R.S.U. con un anticipo di almeno 48 ore.

Per poter fronteggiare il delicato periodo che stiamo attraversando, uno dei punti fondamentali della strategia aziendale è la richiesta di una sempre maggiore flessibilità, che punta a una migliore efficientazione aziendale, e a una riorganizzazione del lavoro.

Pertanto l'Azienda intende confermare quanto già esplicitato nel verbale di accordo del 04.11.2013, e più specificatamente la necessità di perseguire con orari flessibili nei reparti produttivi e collegati:

**Primo giorno lavorativo della settimana**

**07:30-15:00      15:00-22:30      22:30 – 06:00;**

**Ultimo giorno lavorativo della settimana**

**06:00-13:30      13:30-21:00      21:00-04:30.**

L'articolazione degli orari e del sistema di flessibilità delle mansioni sarà disciplinata da comunicazione aziendale "organico" esposta settimanalmente.

### **Ferie Individuali**

Si conferma che la disponibilità individuale di ferie è di 72 ore.

La richiesta da parte del lavoratore, dovrà avvenire con almeno un anticipo pari a 48 ore per periodi non superiori a gg. 1, e almeno due settimane per periodi feriali più lunghi, fatto salvo il normale funzionamento delle linee produttive.

La richiesta dovrà essere effettuata attraverso l'apposito modulo da richiedere al proprio responsabile.

In caso di modificazione dell'attuale disciplina prevista dal C.C.N.L. di settore, le parti si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni.

### **Part-Time**

L'azienda è disponibile a valutare la possibilità di applicazione del part-time a chi ne avvanzerà richiesta scritta e motivata, in relazione sempre alle esigenze aziendali e del lavoratore e compatibilmente con le mansioni svolte.

Resta inteso che nel reparto produttivo, verrà applicato il part-time solo nel caso in cui ci sia garanzia di copertura totale di un turno di lavoro, sempre con rotazione settimanale.

Resta inteso che la retribuzione diretta, indiretta e differita ed ogni altro onere a carico dell'Azienda, saranno riproporzionati al minor orario di lavoro effettuato.

Conseguentemente tutti gli Istituti contrattuali e di Legge, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo 13<sup>^</sup> - 14<sup>^</sup>, premio per obiettivi, retribuzione per ferie, integrazione aziendale di malattia, infortunio, maternità, congedo matrimoniale ecc., permessi individuali retribuiti a fronte di festività soppresse e riduzione annuale dell'orario di lavoro, trattamento di fine rapporto, ecc. saranno parimenti riproporzionati al minor orario prestato.

## Pari opportunità

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile e di conseguenza si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, come per esempio: salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne e la qualità del lavoro femminile; favorire interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità; promuovere forme di flessibilità dell'orario e di altri strumenti di conciliazione; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione delle mansioni, in relazione sempre alle esigenze aziendali e del lavoratore e compatibilmente con le mansioni svolte.

L'Azienda infatti fa seguito alla legge 125/91 finalizzata alla realizzazione di azioni positive che favoriscono l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Conferma il proprio impegno a non creare disparità tra uomini e donne nell'inserimento al lavoro e nell'avanzamento professionale e nell'andare incontro, sempre nei limiti delle esigenze organizzative e lavorative, alle esigenze familiari dei dipendenti.

Ne è esempio l'alta percentuale di persone femminili che lavora in Azienda e che ricopre ruoli di responsabilità.

Di rilievo, inoltre, l'ottemperanza dell'Azienda a quanto disposto ai sensi dell'art. 46 Dlgs 198/2006 di redigere e trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera regionale di Parità della Regione Veneto un rapporto sugli aspetti essenziali della politica del personale (assunzioni, licenziamenti, passaggi di livello o di categoria, retribuzioni, formazione professionale), con informazioni separate per lavoratori e lavoratrici, informando sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni.

A sottolinearne l'importanza poi, all'interno del Bilancio Ambientale e Sociale, l'Azienda ha inserito come voce di analisi anche le "Pari opportunità".

## Periodo di Comporto

Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità debitamente certificata per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo (denominato periodo di comporto).

L'Azienda applica il seguente Istituto come da C.C.N.L. dell'Industria Alimentare e per il personale che ne faccia richiesta, come da prassi consolidata aziendale, fornirà informazioni in merito alla propria situazione.

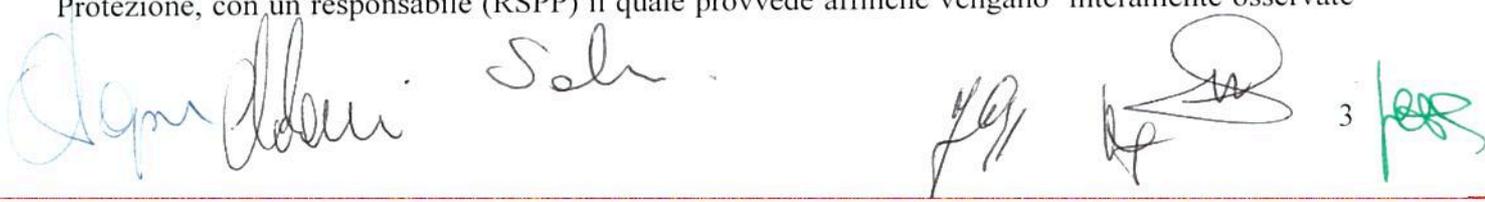
## 4. AMBIENTE - SICUREZZA

### Ambiente e Sicurezza

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro rappresenta un costante impegno dell'intera organizzazione aziendale, così come descritto all'interno del Bilancio Ambientale e Sociale.

Attraverso i necessari momenti informativi e formativi si estrinseca la nostra strategia preventiva, per anticipare i cambiamenti e le mutevolezze evolutive dei processi di lavoro e in occasione di cambiamenti di nuove procedure tecniche/organizzative.

A tal proposito, l'Azienda conferma che al proprio interno è presente il Servizio Prevenzione Protezione, con un responsabile (RSPP) il quale provvede affinché vengano interamente osservate



ed applicate le norme previste nel D.Lgs. 81/2008 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori e tutela dell'ambiente di lavoro.

Inoltre sono istituiti appositi incontri periodici tra il R.S.P.P. e il R.L.S. per condividere quanto emerge in materia di ambiente e sicurezza. Ad ogni incontro informativo con cadenza bimestrale, verrà redatto un documento di quanto discusso, con i relativi impegni per migliorare eventuali carenze o problematiche. Si conferma l'impegno del R.L.S. nel dare informazioni al personale.

### **Sicurezza alimentare impatto ambientale**

Il Bilancio Ambientale e Sociale dell'Azienda rappresenta anche la testimonianza concreta del suo impegno in materia di sicurezza alimentare e impatto ambientale, Zuegg crede infatti nell'importanza della protezione e salvaguardia dell'ambiente, considerando il rispetto dell'ecosistema una garanzia dello sviluppo aziendale e della Società.

La sicurezza degli alimenti e contemporaneamente l'attenzione alla salute dell'ambiente sono temi su cui Zuegg, da sempre lavora e investe, ritenendoli molto importanti e non disgiunti dalla propria vocazione di produttori alimentari.

Zuegg, ormai da anni, ha orientato la sua produzione verso programmi di sostenibilità ambientale volti alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente.

Con la volontà di immettere sul mercato prodotti sempre più competitivi e rispettosi dei parametri della qualità, in riferimento alla sicurezza alimentare e all'impatto ambientale, Zuegg, attraverso un aggiornamento costante e puntuale, intende coinvolgere i dipendenti, a seconda dei ruoli, all'acquisizione di competenze sui temi più aggiornati di sicurezza alimentare, tracciabilità, impatto ambientale dei nostri processi, nonché evoluzione della legislazione alimentare.

Tutti ne sono partecipi e sono parte attiva di queste scelte: direzione e collaboratori sono impegnati, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e mansioni, nel perseguimento degli standard ambientali richiesti.

Il maggior coinvolgimento di tutti i dipendenti e in particolar modo delle persone che operano all'interno dello stabilimento ha anche l'obiettivo di porre maggior attenzione in materia di sicurezza alimentare e impatto ambientale, base essenziale per un rilancio dell'attività aziendale.

La sicurezza degli alimenti e nel contempo l'attenzione all'ambiente (utilizzo razionale dell'acqua, gestione dei consumi e dei reflui produttivi, azioni di risparmio energetico, contenimento degli scarti, diversificazione e separazione dei rifiuti, riduzione emissione CO2) sono oggi obiettivi strategici.

Ogni azione atta a prevenire gli sprechi e a difendere l'ambiente costituisce per l'Azienda un valore che eleva a sistema il nostro concetto di qualità totale.

Zuegg quindi si fa promotore di numerosi progetti formativi che hanno lo scopo di formare ma anche di sensibilizzare i lavoratori verso tali tematiche.

Come si può riscontrare all'interno del nostro Bilancio Ambientale e Sociale, negli ultimi anni sono state investite molte ore per la formazione riguardante la Sicurezza e l'Ambiente.

Il documento inoltre illustra nello specifico le attività svolte da ogni singolo stabilimento del Gruppo Zuegg in materia di Sicurezza e Ambiente.

## **5. FORMAZIONE/OCCUPAZIONE**

Le parti concordano, come per altro previsto nella Mission Aziendale Zuegg 2005 e nella Politica di Qualità, di puntare sulla formazione delle risorse umane, in modo che esse siano competenti, consapevoli ed addestrate per una sempre maggiore qualità dei nostri prodotti.

E' quindi obiettivo comune procedere nella formazione del personale in base a specifici percorsi formativi svolti sia all'interno che all'esterno dell'azienda, volti a favorire pari opportunità, crescita professionale, e aggiornamento costante in materia di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro.

Inoltre attraverso l'informazione sugli andamenti aziendali nel mercato europeo, potranno essere confrontati piani di irrobustimento temporaneo dell'occupazione aziendale.

I progetti formativi finanziati saranno comunicati alle RSU e i percorsi terranno conto delle esigenze tecnico/produttive nel rispetto dell'orario contrattuale e di lavoro.

Per eventuali richieste di congedi per la formazione, finalizzati al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, l'Azienda valuterà caso per caso al momento della richiesta, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, dovendo comunque garantire in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva/lavorativa, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente.

## 6. PREMIO PER OBIETTIVI

### Premessa

Le parti, valutata congiuntamente l'esperienza del premio applicato nel triennio precedente, in sede di rinnovo per il periodo 2015-2016, hanno concordemente ritenuto opportuno introdurre alcuni miglioramenti innovativi.

Si conferma che i parametri del premio per obiettivi sono riferiti al prodotto realizzato nello stabilimento di Verona.

Per l'anno 2015 si conferma il meccanismo di funzionamento del PPO, basato sul raggiungimento degli obiettivi (vedi accordo aziendale precedente).

Mentre per l'anno 2016 il funzionamento del PPO si baserà sul raggiungimento degli obiettivi suddivisi per area di produzione (vedi allegato 1)

Si conferma inoltre che è obiettivo comune quello di coinvolgere concretamente i lavoratori sui risultati della propria attività e sull'andamento aziendale.

### Campo di Applicazione

Il premio interesserà tutti i lavoratori subordinati dello stabilimento di Verona, con esclusione dei dirigenti.

Il premio viene calcolato ed erogato su base annua prendendo come riferimento l'anno solare (1/1 - 31/12).

A tutti i lavoratori in forza nel mese di luglio (a tempo indeterminato e a tempo determinato), verrà corrisposta una prima tranche (a titolo di acconto) unitamente alla retribuzione del mese di luglio, con riferimento ai risultati raggiunti e verificabili nel primo semestre. L'importo del suddetto acconto salvo eventi eccezionali ed imprevedibili sarà pari ad € 600,00 (seicento euro) lordi.

Il saldo e/o conguaglio verrà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente quello di riferimento per il calcolo.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti in corso d'anno nel periodo 01/01-30/06 (a tempo indeterminato e a tempo determinato) l'acconto sarà corrisposto per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati nel primo semestre; il saldo verrà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente quello di riferimento per il calcolo, con riproporzionamento per dodicesimi sulla base dei mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento del premio.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti in corso d'anno nel periodo 01/07-31/12 (a tempo indeterminato e a tempo determinato) il premio sarà erogato in unica tranche con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente quello di riferimento per il calcolo, con riproporzionamento per dodicesimi sulla base dei mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento del premio.

Ai lavoratori che cessano in corso d'anno (a tempo indeterminato e a tempo determinato), il premio sarà corrisposto in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, sulla base del valore del premio raggiunto l'anno precedente (per i cessati dal 01 marzo) o, in mancanza del dato definitivo, nel 2° anno precedente (per i cessati entro il 28 febbraio).

In tutti i casi sarà considerato un dodicesimo la frazione di mese superiore a quindici giorni consecutivi di calendario, non verrà considerata la frazione di mese non superiore a quindici giorni consecutivi di calendario.

A raggiungimento di obiettivi inferiori al minimo stabilito nella tabella allegata al presente accordo (All. 1), di cui è parte integrante, non verrà corrisposto alcun importo, a raggiungimento di valori superiori al massimo stabilito, verrà erogato quanto previsto alla percentuale massima.

I valori compresi nella tabella (All.1) allegata al presente accordo, di cui è parte integrante, assorbono eventuali altri valori compresi in accordi precedenti tranne per l'anno 2015.

## **Obiettivi 2016**

Gli obiettivi, al cui raggiungimento vengono correlate le erogazioni economiche sono le seguenti:

- Net profit before tax
- TQI Produzione succhi
- TQI Produzione semilavorati
- Perdite Succhi
- Perdite Semilavorati
- Resa Kg/h linee succhi
- Resa Kg/h manodopera succhi
- Resa Kg/h linee semilavorati
- Resa Kg/h manodopera semilavorati
- Emissione CO2
- Consumi acqua
- TEP su Tons

### **1) Net Profit Before Tax**

E' l'utile della gestione caratteristica aziendale, escludendo le imposte sul reddito.

Si riferisce al reddito dopo la detrazione per le spese di gestione, ma al lordo delle imposte sul reddito.

Gli obiettivi previsti alla voce Net profit before tax, indicati nella tabella di cui all'allegato 1, potranno, di comune accordo tra le parti, essere aggiornati in base alla congiuntura economica.

A tal fine, le parti si incontreranno nei mesi di giugno e ottobre per una valutazione relativa all'obiettivo, che potrà adeguarsi in relazione alle strategie e assetti aziendali.

### **2) Total Quality Index Produzione succhi**

La politica aziendale si basa sul rispetto dei più alti livelli qualitativi, nella selezione e nel controllo delle materie prime e nelle scelte tecnologiche. Questa si traduce nella ricerca e garanzia della maggiore sicurezza per il consumatore.

Tale indice viene assunto prendendo in considerazione i Kilogrammi di prodotti finiti succhi non idonei alla vendita a causa di un difetto.

Più specificatamente, si intendono tutti i prodotti finiti succhi non conformi, bloccati dal Controllo Qualità e/o contestati dai clienti per qualsiasi difetto di fabbricazione.

La percentuale utile al fine dell'obiettivo si ottiene dividendo la somma dei Kilogrammi bloccati e/o contestati dalla somma del totale Kilogrammi succhi prodotti.

Dal calcolo sopra esposto, sono esclusi i prodotti relativi a prove industriali effettuate.

In caso di blocchi di grossa entità verrà data tempestiva comunicazione alle RSU per individuare congiuntamente eventuali azioni correttive.

### **3) Total Quality Index Produzione semilavorati**

La politica aziendale si basa sul rispetto dei più alti livelli qualitativi, nella selezione e nel controllo delle materie prime e nelle scelte tecnologiche. Questa si traduce nella ricerca e garanzia della maggiore sicurezza per il consumatore.

Tale indice viene assunto prendendo in considerazione i Kilogrammi di prodotti semilavorati non idonei alla vendita a causa di un difetto.

Più specificatamente, si intendono tutti i prodotti semilavorati non conformi, bloccati dal Controllo Qualità e/o contestati dai clienti per qualsiasi difetto di fabbricazione.

La percentuale utile al fine dell'obiettivo si ottiene dividendo la somma dei Kilogrammi bloccati e/o contestati dalla somma del totale Kilogrammi semilavorati prodotti.

Dal calcolo sopra esposto, sono esclusi i prodotti relativi a prove industriali effettuate.

In caso di bloccati di grossa entità verrà data tempestiva comunicazione alle RSU per individuare congiuntamente eventuali azioni correttive.

### **4) Perdite Succhi**

Tale indice viene assunto considerando l'attuale situazione tecnologica, organizzativa e complessiva dello stabilimento di Verona, e potrà essere variato in presenza di modifiche tecnologiche, mentre rimarrà invariato in presenza di modifiche organizzative.

Le perdite sono il rapporto percentuale tra i kilogrammi di prodotto finito succo realizzati e i kilogrammi di Materia Prima effettivamente utilizzati nelle produzioni dei succhi di Verona, immessi nel sistema SAP il quale calcola la % di perdite nelle varie produzioni.

### **5) Perdite Semilavorati**

Tale indice viene assunto considerando l'attuale situazione tecnologica, organizzativa e complessiva dello stabilimento di Verona, e potrà essere variato in presenza di modifiche tecnologiche, mentre rimarrà invariato in presenza di modifiche organizzative.

Le perdite sono il rapporto percentuale tra i kilogrammi di prodotto semilavorato per l'industria realizzati e i kilogrammi di Materia Prima effettivamente utilizzati nelle produzioni dei semilavorati per l'industria di Verona, immessi nel sistema SAP il quale calcola la % di perdite nelle varie produzioni

### **6) Resa stabilimento Reparto Succhi kg/h linee**

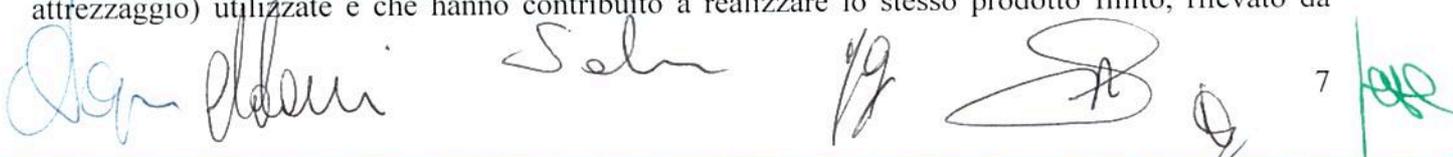
Tale indice è dato dal rapporto tra i Kilogrammi di prodotto finito realizzati sulle linee di produzione succhi dello stabilimento di Verona, e la somma delle ore linea (macchina e attrezzaggio) utilizzate che hanno contribuito a realizzare lo stesso prodotto finito, rilevato da ZConferme2 ed elaborato dal sistema SAP. Nell'eventualità che su alcune linee ci fossero scostamenti importanti +/- 20% verrà organizzato un incontro per effettuare una valutazione congiunta.

### **7) Resa stabilimento Reparto Succhi Kg/h manodopera**

Tale indice è dato dal rapporto tra i Kilogrammi di prodotto finito realizzati sulle linee di produzione succhi dello stabilimento di Verona, e la somma delle ore manodopera (operai,interinali) utilizzate e che hanno contribuito a realizzare lo stesso prodotto finito, rilevato da ZConferme2 ed elaborato dal sistema SAP. Nell'eventualità che su alcune linee ci fossero scostamenti importanti +/- 20% verrà organizzato un incontro per effettuare una valutazione congiunta.

### **8) Resa stabilimento Reparto Semilavorati kg/h linee**

Tale indice è dato dal rapporto tra i Kilogrammi di prodotto finito realizzati sulle linee di produzione semilavorati dello stabilimento di Verona, e la somma delle ore linea (macchina e attrezzaggio) utilizzate e che hanno contribuito a realizzare lo stesso prodotto finito, rilevato da



ZConferme2 ed elaborato dal sistema SAP. Nell'eventualità che su alcune linee ci fossero scostamenti importanti +/- 20% verrà organizzato un incontro per effettuare una valutazione congiunta.

### **9 ) Resa stabilimento Reparto Semilavorati Kg/h manodopera**

Tale indice è dato dal rapporto tra i Kilogrammi di prodotto finito realizzati sulle linee di produzione semilavorati dello stabilimento di Verona, e la somma delle ore manodopera utilizzate e che hanno contribuito a realizzare lo stesso prodotto finito, rilevato da ZConferme2 ed elaborato dal sistema SAP. Nell'eventualità che su alcune linee ci fossero scostamenti importanti +/- 20% verrà organizzato un incontro per effettuare una valutazione congiunta.

### **10 ) Emissioni CO2 (Anidride Carbonica)**

E' un indice di risparmio energetico ed ambientale.

Alle aziende viene chiesto di essere sempre più responsabili a livello ambientale e la nostra Azienda, oltre ad impegnarsi nella redazione di un bilancio ambientale annuale, intende proporre un miglioramento nelle emissioni di CO2.

Tale indice è il risultato del rapporto tra la somma dei quantitativi di energia elettrica e di gas metano consumati e i chili totali prodotti dallo stabilimento. I quantitativi di energia elettrica e di gas metano, per poter essere sommati, invece di essere espressi rispettivamente in KWh e in m<sup>3</sup>, sono trasformati secondo un parametro di conversione che si può facilmente trovare su tabelle ufficiali in chili equivalenti di anidrite carbonica (CO2).

### **11) Consumi Acqua**

E' un indice di risparmio ambientale.

Negli ultimi 100 anni il fabbisogno di acqua è aumentato ad una velocità più che doppia rispetto l'incremento della popolazione mondiale e presto diventerà la risorsa più preziosa del pianeta.

E' quindi indispensabile mettere in atto sistemi e cultura che ne razionalizzino l'uso.

Per questo Zuegg ritiene prioritaria la gestione dei consumi e reflui produttivi.

Il parametro è dato dal rapporto fra il consumo di acqua ed i chili prodotti dallo stabilimento, espresso in metri cubi utilizzati su chili prodotti.

### **12) TEP (Tonnellate di Petrolio Equivalenti)**

E' un indice di risparmio ambientale dell'Autorità Italiana per l'energia elettrica e gas metano.

Rappresenta la quantità di energia rilasciata dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo.

Al fine di verificare quanto richiesto sono stati fissati i coefficienti di conversione in TEP per i principali combustibili e vettori energetici.

Il parametro è dato dal rapporto fra il consumo di Energia Elettrica e Gas Metano (espresso in TEP) e le Tonnellate prodotte dallo stabilimento.

Per monitorare l'andamento del raggiungimento degli obiettivi più sopra identificati, nell'incontro mensile di cui al punto 2 sarà comunicato alle R.S.U. tramite appositi documenti cartacei, la situazione mensile delle Perdite succhi e semilavorati, e il Total Quality Index % succhi e semilavorati e della Resa di Stabilimento succhi e semilavorati. I dati per il consumo dell'acqua CO2 e TEP saranno disponibili con un mese di ritardo in quanto legati alla fatturazione degli enti erogatori. Per quanto riguarda l'indice definitivo del Net Profit Before Tax, tale dato sarà disponibile solo dopo la chiusura del Bilancio Aziendale.

## 7. PREMIO PRESENZA

E' confermato il valore in essere alla data odierna pari a € 0,5165 lordi per ogni giorno effettivamente lavorato. I giorni di permesso sindacale, saranno considerati quale presenza.

Tale premio sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre ai dipendenti in forza alla data del 31.12 di ogni anno solare, e/o alla cessazione del rapporto di lavoro in caso di contratto di lavoro a tempo determinato.

## 8. TICKET

Ai lavoratori con prestazione di lavoro a turni che non usufruiscono del servizio di mensa, sarà riconosciuto per ogni giornata di presenza un ticket del seguente valore di € 4,50.

Tali ticket, saranno consegnati mensilmente unitamente al foglio paga.

Per i lavoratori con prestazione di lavoro giornaliero che non usufruiscono del servizio mensa, sarà riconosciuto per ogni giornata di presenza un ticket del valore di € 5,00 come da accordo del 07.06.1985.

Si intende per giorno di presenza ai fini del presente istituto ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa pari al turno completo (7,5 o 8 ore).

## ACCONTO PREMIO OBIETTIVI ANNO 2015

Per l'anno 2015, l'azienda ha corrisposto nel mese di luglio 2015 a tutti i dipendenti in forza (a tempo indeterminato e a tempo determinato), un acconto del Premio obiettivi pari a € 600,00 lordi.

Per i dipendenti (a tempo indeterminato e tempo determinato) dimessi dalla data di stipula del presente accordo, il saldo del Premio obiettivi sarà riproporzionato in dodicesimi sulla base dei mesi effettivi di lavoro prestato.

## ACCORDI AZIENDALI PREGRESSI

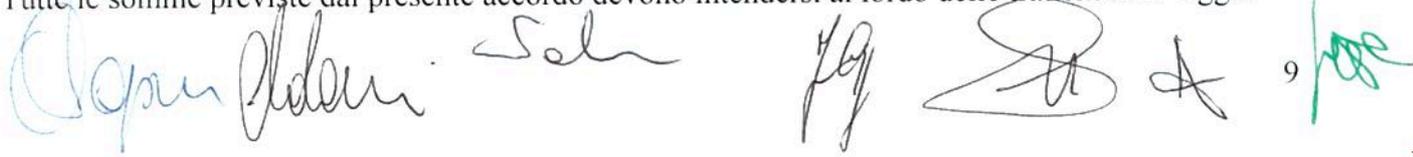
Restano in vigore nei valori in atto gli istituti economici riconosciuti in relazione a precedenti accordi aziendali che non subiranno ulteriori variazioni e non saranno più oggetto di negoziazione, in quanto le parti hanno concordato e condiviso di applicare il principio che qualsiasi riconoscimento economico debba essere legato al miglioramento della competitività e della produttività aziendale.

## CLAUSOLE FINALI

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo costituisce contrattazione aziendale di secondo livello in applicazione delle disposizioni stabilite dall'art. 55 del C.C.N.L. per le aziende dell'industria alimentare e che l'ammontare del premio per obiettivi concordato viene determinato sulla base dell'andamento di precisi indicatori di produttività, qualità, redditività, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale. Pertanto esso ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive previste dall'art.1-comma 67- della legge 247/2007 e dai relativi decreti ministeriali attuativi, nonché le agevolazioni fiscali consistenti nell'applicazione di una aliquota fiscale ridotta, prevista dalle normative in vigore, di cui da ultimo dall'art.1-comma 481 - della legge 228/2012 e dal conseguente DPCM del 22.01.2013 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di decontribuzione e tassazione agevolata.

Il premio e le altre componenti di carattere economico previste dal presente accordo, non avranno alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge, siano essi diretti e/o indiretti, compreso 13°, 14°, ferie, né sul calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti della Legge 29.07.1996 n. 402.

Tutte le somme previste dal presente accordo devono intendersi al lordo delle trattenute di legge.



Le parti convengono inoltre che, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile, detto premio e gli altri istituti economici concordati, non avranno alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto. In virtù di tal clausola il premio per obiettivi corrisposto al personale con la retribuzione del mese di luglio 2015, in esecuzione del suddetto accordo, essendo correlato ad indicatori aziendali ha le caratteristiche per l'applicazione delle agevolazioni fiscali, costituendo retribuzione di produttività ai sensi del DPPM 22 gennaio 2013.

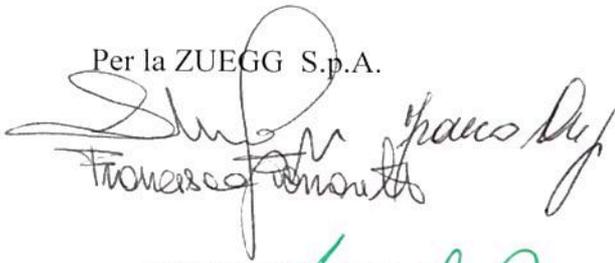
### DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 01.01.2015 e andrà a scadere il 31.12.2016.

Nel corso di tale periodo le parti si impegnano a non presentare ulteriori richieste economiche e/o normative.

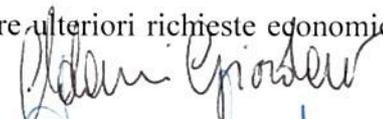
Letto, confermato e sottoscritto.

Per la ZUEGG S.p.A.



Francesco Fumagalli

per CONFINDUSTRIA VERONA


per le R.S.U.

per la FLAI - CGIL



per la FAI - CISL



per la UILA - UIL

