

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

DAL COLLE SPA

Oggi, 12 luglio 2019 presso la sede aziendale tra:

- La società **DAL COLLE SPA**, rappresentata dal Signor Alvise Dal Colle e dalla D.ssa Claudia Fioraso, assistiti da Confindustria Verona e dallo Studio Zanfisi.,

e

- **La R.S.U.** Aziendale rappresentata dai signori: Fiorenzo Lavagnoli, Zeminian Fabiola; assistiti dalle Segreterie Provinciali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL rappresentate rispettivamente dai signori: Luigi Santoni, Florian Gjoka, Simone Prando e Alberto Arcozzi.

PREMESSE

La Società ha illustrato il proprio posizionamento sui mercati di riferimento che coinvolgono sia prodotti a conto terzi che conto proprio. Si sono discusse le logiche che coinvolgono le differenti strategie commerciali passate e future.

Dal Colle ha identificato come fondamentale e strategico mantenere il legame di marchio del territorio nonostante le difficoltà che hanno colpito il mondo del dolce da ricorrenza coinvolgendo in una pesante crisi marchi storici ed affermati.

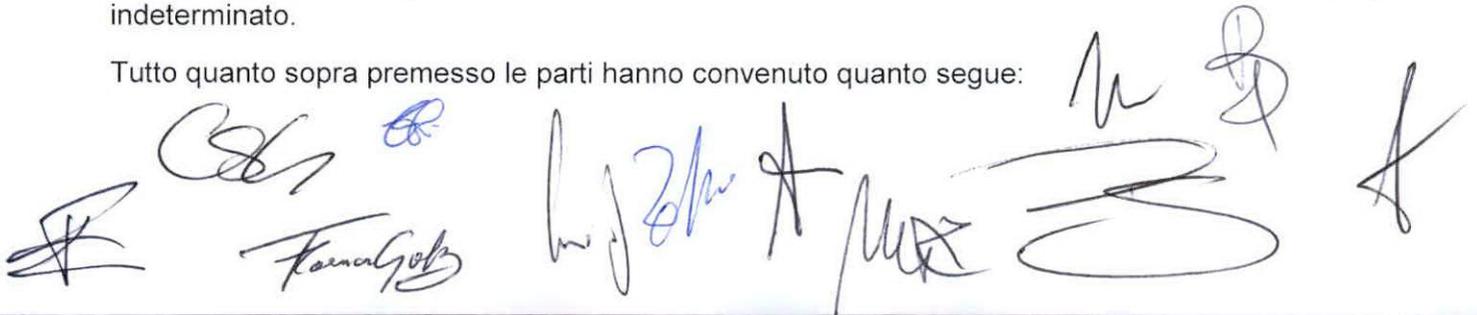
Il fatturato del 2018 ha subito un pesante arretramento che, purtroppo, sembra non avere un contro balzo per il 2019 stante gli ordini per la prossima campagna di Natale che si stima rimanere in linea se non, addirittura, in ulteriore calo. Questa situazione ha aumentato l'indebitamento aziendale ed ha reso necessario un importante intervento sul capitale da parte dei soci.

A fronte di questi risultati per nulla soddisfacenti, la Società ha ritenuto comunque necessario investire in tecnologia per consentire un aumento della qualità complessiva e per rendere più efficiente il processo produttivo.

Nell'anno 2018 è cambiata la normativa di riferimento dei contratti a termine, diminuendo pesantemente la possibilità di ricorrere a tale strumento di flessibilità al di fuori dei periodi stagionali. Questo tipo di intervento rischia di disperdere numerose professionalità che sono da anni impiegate nel contesto aziendale. In analogia rischia di imporre un turnover al personale che conta nella prosecuzione delle campagne di ricorrenza per ampliare il proprio reddito.

Le organizzazioni sindacali hanno richiesto garanzie precise sul mantenimento delle professionalità che da anni insistono sulla società, persone spesso del territorio che per età, difficilmente troverebbero impiego in altre realtà. Le OO.SS. si sono rese disponibili a valutare tutti gli strumenti normativi e di flessibilità che producessero tale risultato, al contempo hanno richiesto la valorizzazione delle professionalità che lavorano all'interno della Dal Colle con contratti a tempo indeterminato.

Tutto quanto sopra premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally below the text. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names in cursive script. The signatures are written over a white background.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, ritenendo proficuo il confronto sino ad oggi svolto, basato su incontri periodici utili a fornire informazioni ed analizzare problematiche che dovessero emergere nell'organizzazione del lavoro, ritengono di dover proseguire e migliorare i rapporti tra RSU e Direzione aziendale.

A tal fine si prevedono incontri quadrimestrali, salvo differenti necessità ed urgenze, per discutere:

- pianificazione periodica ed in particolare delle campagne di Natale e Pasqua;
- piano ferie annuale e stato di andamento di ferie e permessi arretrati se esistenti;
- della programmazione dei turni di lavoro.

STABILIZZAZIONI DEL PERSONALE

A fronte delle modifiche normative intervenute alla disciplina dei contratti a termine, stante la necessità di dare continuità lavorativa al personale sino ad ora utilizzato, nei periodi stagionali e in periodi differenti limitatamente a picchi di intensa attività o motivi sostitutivi, per non perdere le professionalità formatesi durante gli anni passati le parti hanno condiviso di procedere a percorsi di stabilizzazione.

In particolare saranno inserite a tempo indeterminato full time 8 persone entro luglio 2019 e 30 unità offrendo un contratto di lavoro subordinato part time in forma verticale o mista. Le parti concordano che la durata minima di detto contratto sarà di mesi 8 (otto) continuativi.

Secondo la previsione dell'art. 10 del CCNL alimentare applicato, in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro (esemplificando in forma non esaustiva: aumento turni sulle linee, aumento strutturato del fabbisogno produttivo) le parti concordano che potranno essere richiesti ulteriori periodi di prestazione nel rispetto di un preavviso di mesi 1 (uno) salvo urgenze impreviste.

INQUADRAMENTO PERSONALE

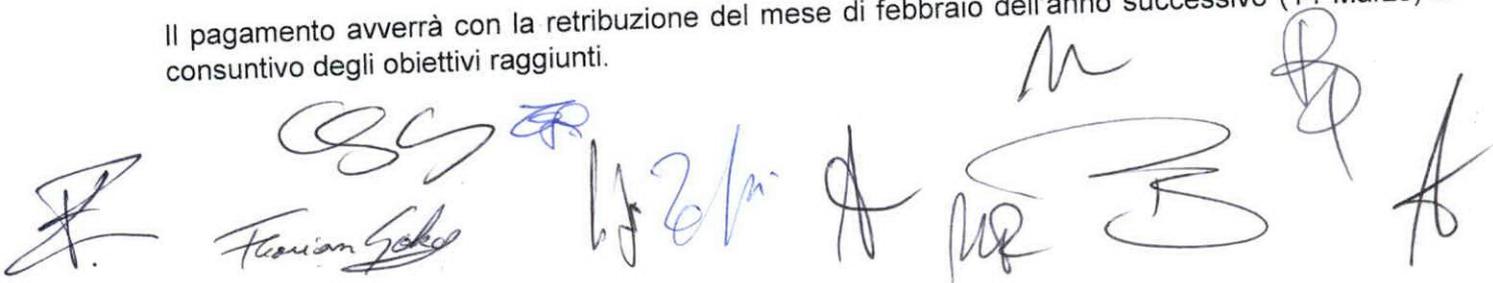
L'Azienda valorizzerà la possibilità di incrementare la qualità professionale dei lavoratori, attraverso una formazione permanente all'interno dello stabilimento anche al fine di permettere uno sviluppo tecnologico. Stante le segnalazioni pervenute dalle RSU, si sono concordati livelli di inquadramento oggettivi in base all'attività svolta, alla professionalità e alla capacità di polifunzionalità. A tal fine saranno avviati percorsi di adeguamento dei livelli dei lavoratori entro dicembre 2019 che coinvolgeranno almeno cinquanta unità.

PREMIO DI RISULTATO

Nel confermare la validità del premio di risultato in essere, strumento utile a perseguire una maggiore efficienza e qualità del prodotto, le parti hanno convenuto, stante l'importante numero di stabilizzazioni dei contratti a termine, di determinare gli importi del premio come segue.

L'importo annuo disponibile per il raggiungimento del 100% dei singoli obiettivi, di cui alla tabella allegata A), è di € 450,00 per i lavoratori a tempo indeterminato e di € 100,00 per i lavoratori a termine (tabella B) per il primo anno d'assunzione e di € 200,00 dal secondo anno (tabella C).

Il pagamento avverrà con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo (14 Marzo) a consuntivo degli obiettivi raggiunti.



Per i lavoratori stagionali, la liquidazione di questo istituto, avverrà con la retribuzione dei ratei di fine contratto, in proporzione al periodo lavorato e calcolato sullo storico dell'anno precedente in 12esimi computando come pieno il mese lavorato oltre 15 giorni.

Lo scopo del premio per obiettivi è quello di raggiungere dei risultati gestionali positivi anche per tramite un maggiore coinvolgimento diretto di tutti i dipendenti dell'azienda.

Le parti convengono d'attribuire in maniera variabile e proporzionale al periodo lavorato il premio per obiettivi come descritto nel presente punto.

I parametri individuati per la determinazione del premio sono:

- Efficienza con un peso del 15 %
- Qualità con un peso del 70 %
- Presenza con un peso del 15 %

La distribuzione del premio avverrà pertanto secondo le tabelle allegate al presente contratto con le penalizzazioni individuali legate alla qualità.

Le parti si danno atto che nel determinare il valore sopra esposto, hanno convenuto ritenerlo comprensivo di ogni incidenza su istituti diretti, indiretti e/o differiti compreso il TFR.

BUONI SPESA

La Società intende riservare ai propri dipendenti l'attribuzione di buoni spesa. Ai lavoratori dipendenti saranno erogati dei buoni spesa del valore pari a € 250,00 nel mese di settembre dell'anno di riferimento per tutto il periodo di validità del presente accordo.

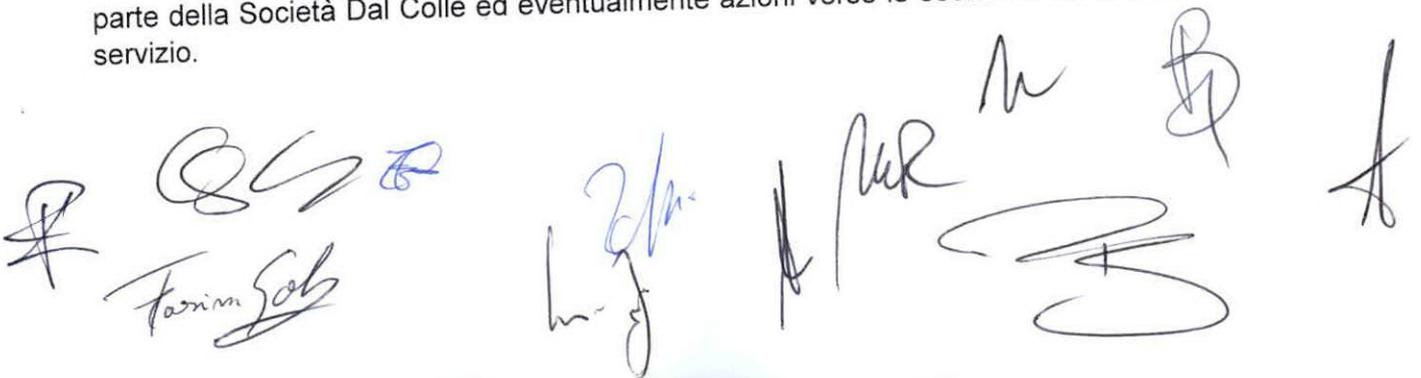
Per i lavoratori a tempo parziale verticale e/o a tempo determinato, il valore degli stessi sarà proporzionato in base ai mesi di lavoro computando come mese pieno quello superiore a 15 giorni ed erogato con la retribuzione dei ratei di fine contratto.

VESTIARIO

Sarà garantito a tutti i lavoratori a tempo indeterminato due paia annue di vestiario; per i lavoratori a termine un paio di indumenti anno non replicabile.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti si danno atto del percorso avviato per dare una differente organizzazione del lavoro attraverso la modulazione di turni ed orari che consentano di limitare il lavoro domenicale e nei ponti. Si ritiene inoltre importante proseguire nel confronto sull'utilizzo di soggetti terzi all'interno della organizzazione aziendale, nel rispetto delle normative di legge e delle previsioni contrattuali. In tal senso le RSU segnaleranno eventuali difficoltà riscontrate al fine di consentire i controlli da parte della Società Dal Colle ed eventualmente azioni verso le società a cui si è esternalizzato un servizio.



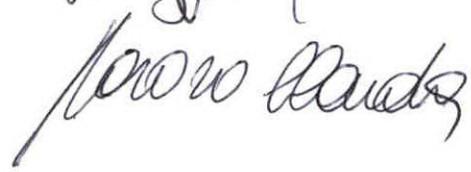
Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the document, including the name 'Fosim Job' in blue ink.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà decorrenza dalla sua sottoscrizione e fino al 31/12/2021 ed assorbe e sostituisce ogni altro accordo avente stessi titoli.


p. Dal Colle Spa

p. Confindustria Verona



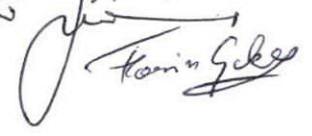

p. OO.SS. 
1/10/20
p. RSU 

TABELLA A
RIEPILOGATIVA DEI PREMI ANNUALI PER OBIETTIVI - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

DESCRIZIONE OBIETTIVO 100% = €		450,00
Efficienza		67,50
Qualità		315,00
Presenza		67,50
Totale		450,00

Dettaglio proporzionale dei singoli premi per obiettivi:

PREMIO EFFICIENZA = €			67,50
Risparmio ore lavorate da distinta base	%Premio	%	
-1000		60%	40,50
-2000		70%	47,25
-3000		80%	54,00
-4000		90%	60,75
-5000		100%	67,50

PREMIO QUALITA' = €			315,00
Numero reclami per: merce schiacciata, errore di confezionamento, errore carico merce, difetti qualit., consegna ritardata, scad. merce, altro.			0,00
Numero reclami		%	
60		0%	0,00
55		20%	63,00
50		50%	157,50
45		75%	236,25
30		100%	315,00
Il premio qualità, calcolato collettivamente, andrà riproporzionato individualmente sulla base dei provvedimenti disciplinari riferiti alla qualità. (Esempio: due provvedimenti disciplinari uguale premio diminuito: del 25%; tre provvedimenti del 50%, quattro provvedimenti del 75%, cinque provvedimenti premio zero).			

PREMIO PRESENZA INDIVIDUALE €			67,5
Giorni di assenza totali nell'anno fiscale	%Premio	%	
=> 15		0,00%	0,00
Le assenze per malattie ed infortuni continuative e superiori a 15 giorni, nell'anno di riferimento, saranno considerate come presenza. Le assenze normate per legge e dal CCNL sono considerate presenza.		100%	67,50

Colognola Ai Colli, 12 luglio 2019

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

TABELLA B
RIEPILOG. DEI PREMI ANNUALI PER OBIETTIVI - CONTR. A TERMINE 1° ANNO D'ASSUNZIONE

DESCRIZIONE OBIETTIVO 100% = €		100,00
Efficienza		15,00
Qualità		70,00
Presenza		15,00
Totale		100,00

Dettaglio proporzionale dei singoli premi per obiettivi:

PREMIO EFFICIENZA = €	%	15,00
Risparmio ore lavorate da distinta base %Premio		
-1000	60%	9,00
-2000	70%	10,50
-3000	80%	12,00
-4000	90%	13,50
-5000	100%	15,00

PREMIO QUALITA' = €	%	70,00
Numero reclami per: merce schiacciata, errore di confezionamento, errore carico merce, difetti qualit., consegna ritardata, scad. merce, altro.		0,00
Numero reclami		
60	0%	0,00
55	20%	14,00
50	50%	35,00
45	75%	52,50
30	100%	70,00
Il premio qualità, calcolato collettivamente, andrà riproporzionato individualmente sulla base dei provvedimenti disciplinari riferiti alla qualità. (Esempio: due provvedimenti disciplinari uguale premio diminuito: del 25%; tre provvedimenti del 50%, quattro provvedimenti del 75%, cinque provvedimenti premio zero).		

PREMIO PRESENZA INDIVIDUALE €	%	15,00
Giorni di assenza totali nell'anno fiscale => 15	0,00%	0,00
Le assenze per malattie ed infortuni continuative e superiori a 15 giorni, nell'anno di riferimento, saranno considerate come presenza. Le assenze normate per legge e dal CCNL sono considerate presenza.	100%	15,00

Colognola Ai Colli, 12 luglio 2019

Handwritten signatures and initials:

- Top right: *F. Scuderi*
- Middle right: *h*
- Bottom right: *f*
- Bottom center: *Scuderi*
- Bottom left: *MR*
- Bottom center-left: *Scuderi*
- Bottom center-right: *Scuderi*
- Bottom right: *Scuderi*

TABELLA C
RIEPILOG. DEI PREMI ANNUALI PER OBIETTIVI - CONTR. A TERMINE 2° ANNO D'ASSUNZIONE

DESCRIZIONE OBIETTIVO 100% = €		200,00
Efficienza		30,00
Qualità		140,00
Presenza		30,00
Totale		200,00

Dettaglio proporzionale dei singoli premi per obiettivi:

PREMIO EFFICIENZA = €	%	30,00
Risparmio ore lavorate da distinta base %Premio		
-1000	60%	18,00
-2000	70%	21,00
-3000	80%	24,00
-4000	90%	27,00
-5000	100%	30,00

Ferris G...

PREMIO QUALITÀ = €	%	140,00
Numero reclami per: merce schiacciata, errore di confezionamento, errore carico merce, difetti qualit., consegna ritardata, scad. merce, altro.		0,00
Numero reclami		
60	0%	0,00
55	20%	28,00
50	50%	70,00
45	75%	105,00
30	100%	140,00

Il premio qualità, calcolato collettivamente, andrà riproporzionato individualmente sulla base dei provvedimenti disciplinari riferiti alla qualità. (Esempio: due provvedimenti disciplinari uguale premio diminuito: del 25%; tre provvedimenti del 50%, quattro provvedimenti del 75%, cinque provvedimenti premio zero).

m

PREMIO PRESENZA INDIVIDUALE €	%	30,00
Giorni di assenza totali nell'anno fiscale %Premio		
=> 15	0,00%	0,00
< 15	100%	30,00

Le assenze per malattie ed infortuni continuative e superiori a 15 giorni, nell'anno di riferimento, saranno considerate come presenza. Le assenze normate per legge e dal CCNL sono considerate presenza.

f

Colognola Ai Colli, 12 luglio 2019

[Handwritten signatures and initials]

Zarfini