



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 settembre 2011, presso la sede dell'Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Tra

Lindt & Sprungli Spa rappresentata da Fabrizio Cerina, Marco Mossuto, Nadia Lazzarini, assistita dall'Unione degli Industriali della Provincia di Varese nella persona di Roberto Ceroni e Luca Rossi,

e

La RSU aziendale,

La FLAI CGIL di VARESE rappresentata da Giuseppe Mottura

la FAI CISL di VARESE rappresentata da Caterina Valsecchi,

è stato raggiunto il presente contratto integrativo aziendale relativo al triennio 2011-2013.

PREMESSA

Lindt & Sprungli Spa conferma la volontà di continuare a perseguire una strategia di crescita continua, con la finalità di aumentare i propri standard di competitività all'interno di un mercato in costante evoluzione e di valorizzare l'apporto dei lavoratori al raggiungimento di tali obiettivi.

Linee guida fondamentali di tale percorso sono rappresentate dalle politiche di valorizzazione del proprio marchio, dal miglioramento della qualità dei prodotti, dal miglioramento delle garanzie di sicurezza alimentare ed ambientale.

Sulla base di quanto sopra le parti convengono quanto segue.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le relative distinte responsabilità dell'azienda e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, ritengono che il metodo del confronto rappresenti uno strumento utile per conseguire un continuo miglioramento della competitività aziendale, condizione indispensabile affinché Lindt mantenga e rafforzi il proprio ruolo sul mercato.

Alla luce degli scenari del mercato in cui si trova ad operare l'azienda, caratterizzato dalla richiesta di standard di efficienza e produttività sempre più elevati, le parti ritengono che tali processi debbano continuare ad essere governati da un sistema di relazioni costruttivo, basato sul dialogo e sulla partecipazione, nel rispetto dei reciproci ruoli.

A tal fine Azienda ed RSU si incontreranno settimanalmente, di norma nella giornata del venerdì, per esaminare congiuntamente le necessità legate alla



evoluzione dei mercati, le ricadute sui processi produttivi e le relative problematiche avanzate dai lavoratori.

Entro il mese di febbraio, verranno fornite informazioni relative al consuntivo dell'anno precedente, al budget previsto per l'anno, agli investimenti programmati, ad eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro, alla situazione ad alle prospettive occupazionali, all'andamento delle campagne di vendita stagionali. Al fine di favorire un confronto costruttivo i dati verranno consegnati 7 giorni prima dell'incontro.

Entro il mese di aprile / maggio verranno fornite, normalmente con la presenza dell'amministratore delegato, informazioni relative al posizionamento di Lindt nel mercato di riferimento, alla quota di mercato rispetto ai competitors e, più in generale, relativamente alle prospettive, industriali e commerciali, di medio e lungo termine, anche in relazione a quanto formalizzato negli incontri del comitato aziendale europeo.

Riservatezza

Tutti gli argomenti affrontati durante gli incontri sono da considerarsi riservati e le parti si impegnano pertanto a trattare le informazioni con l'attenzione dovuta in relazione alla specifica natura delle medesime.

APPALTI

Nel ribadire quanto previsto dall'art. 4 del CCNL, le parti convengono che, qualora, al fine di perseguire il miglioramento delle condizioni di efficienza ed efficacia, Lindt intenda affidare a società specializzate lo svolgimento di specifiche lavorazioni o fasi di esse, tra azienda ed RSU avrà luogo un confronto preventivo volto ad approfondirne le motivazioni ed esaminarne gli eventuali riflessi sull'occupazione di Lindt.

Relativamente alle attività in essere l'azienda fornirà, entro il mese di settembre 2011, informazioni consuntive relativamente alle attività in appalto, con particolare riferimento all'art. 26 decreto 81 ed in riferimento al contratto di lavoro applicato dalle stesse.

In riferimento alle attività appaltande stante il rispetto della procedura di informazione preventiva di cui sopra, Lindt riconferma le disposizione dell'art. 26 decreto 81 del 2008 nel rapporto con le aziende appaltatrici, e nondimeno il rispetto da parte delle stesse dei CCNL di riferimento.

L'Azienda fornirà alla RSU, pertanto, all'inizio di ogni anno informazioni consuntive relative agli appalti ed ai CCNL applicati dagli appaltatori.

OCCUPAZIONE

Lindt, nel riconfermare il carattere stagionale delle produzioni legate alle ricorrenze Natalizie e Pasquali effettuate nel sito produttivo di Induno Olona, ritiene che l'andamento dei volumi produttivi registrato negli ultimi anni renda possibile effettuare l'inserimento stabile nell'organico aziendale di unità lavorative, da inserire con contratto di lavoro a tempo parziale a 9 mesi all'anno.



I predetti inserimenti avverranno negli anni 2011 - 2013. All'inizio di ciascun anno l'Azienda comunicherà alla RSU il numero di inserimenti possibili per l'anno. Gli inserimenti totali saranno pari a 30 unità complessive. Qualora la situazione organizzativa rendesse possibile effettuare ulteriori inserimenti, l'Azienda ed RSU si incontreranno in apposito incontro per definire le modalità di inserimento.

I nominativi dei lavoratori a cui effettuare una proposta di lavoro a tempo parziale di 9 mesi all'anno come sopra precisato, verranno individuati utilizzando le specifiche graduatorie stagionali per definire le priorità di ingresso (accordo del 23 marzo 2010). Considerando la graduatoria generale, dal punteggio più alto, a scalare sino al numero di personale richiesto per l'anno.

L'Azienda conferma inoltre che, nel caso di assunzioni di personale full time di dodici mesi all'anno per i reparti produttivi, la selezione dei lavoratori da inserire sarà fatta attingendo dall'elenco dei lavoratori part-time a 9 mesi, con contratto antecedente all'anno 2012, tenendo sempre in debita considerazione gli ambiti e le professionalità specifiche che necessino. Verrà a tal fine effettuata una valutazione del personale con l'obiettivo di mappare le competenze tecniche e gestionali, procedendo con il metodo adottato per la valutazione degli stagionali. In riferimento all'accordo del 23 marzo 2010, le parti concordano di aggiornare i criteri di valutazione dell'accordo stesso entro la fine dell'anno 2011.

FORMAZIONE CONTINUA E INQUADRAMENTI PROFESSIONALI

Le parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo e delle professionalità richieste dall'evolversi dalle attività aziendali.

Su questo presupposto le parti si danno atto sulla reciproca disponibilità a livello aziendale, a procedere ad una analisi dei bisogni formativi con riferimento agli aspetti di qualità, tracciabilità, sicurezza sul lavoro, metodi di produzione snella e sicurezza alimentare.

A tal fine le parti si confronteranno, di norma, nel mese di gennaio di ogni anno, sulle esigenze formative e sulle modalità di sviluppo delle stesse tenendo in considerazione anche la possibilità di finanziamento dei corsi utilizzando i fondi accantonati.

Prendendo in riferimento le postazioni di lavoro dei reparti di produzione, suddivisi per reparto e per professionalità, (posizione di operatore, servizio linea, macchinista, macchinista macchine complesse, capolinea) le parti si confronteranno, entro la fine dell'anno 2012, per definire un sistema di valutazione annuale basato su competenze, professionalità ed ambiti di operatività. Tale processo avrà l'obiettivo di creare una mappa delle professionalità e delle competenze del singolo lavoratore da prendere come riferimento per creare i meccanismi di sviluppo. A tal fine, ogni anno, Azienda ed rsu, definiranno i percorsi formativi necessari all'attuazione di tale meccanismo di sviluppo individuale e di reparto. Le parti valuteranno inoltre, congiuntamente eventuali riflessi in termini di inquadramento professionale tenendo in considerazione la creazione di livelli intermedi, qualora la valutazione delle



professionalità specifiche presenti in azienda richieda una migliore rappresentazione rispetto al CCNL. L'obiettivo è di rendere effettivo tale sistema di valutazione dal 1 gennaio 2014.

ORARI DI LAVORO

Nel perseguimento dei suoi obiettivi di implementazione dei risultati aziendali Lindt è impegnata a realizzare rilevanti miglioramenti dei suoi processi con un continuo aggiornamento degli standard produttivi sia in termini di efficienza sia in relazione all'organizzazione del lavoro.

A tal fine nel mese di febbraio di ogni anno sarà oggetto di confronto con le Rsu la definizione del calendario annuo utilizzando ferie, ex festività, riduzioni di orario, che verrà definito sulla base delle necessità e dei carichi produttivi previsti per l'anno. L'anno oggetto di calendarizzazione sarà da febbraio a febbraio dell'anno successivo, in modo da seguire l'andamento ciclico delle campagne commerciali / produttive.

Per quanto concerne i giorni di riduzione di orario, con decorrenza 1.1.2012, si confermano un totale di 2.5 giorni all'anno (corrispondente a 20 ore) utilizzabili ad ore, per il personale assunto a tempo indeterminato. Potranno essere utilizzate frazioni minime di 1 ora e multipli, con frequenza massima mensile di nr. 2 eventi. Per i lavoratori con contratti a tempo determinato e/o stagionale, il totale utilizzabile corrisponderà ad un massimo di 8 ore per anno, con le medesime modalità.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato le 4 giornate di ex-festività verranno godute con l'utilizzo massimo di 4 ore al giorno, oppure con l'utilizzo di giornate intere di 8 ore.

Le parti convengono, inoltre, che verrà effettuata Comunicazione trimestrale alla RSU inerente al numero delle ore di straordinario complessivamente effettuate reparto per reparto.

Le parti ritengono importante al fine della stabilizzazione dell'orario di lavoro e della programmazione produttiva, estendere l'applicazione della parte economica dell'accordo siglato in data 15 aprile 2011, per tutta la durata del presente contratto integrativo.

Nel rispetto del CCNL, le parti si incontreranno un mese prima dell'attivazione degli eventi al fine di definire gli ambiti e modalità attuative.

Con l'obiettivo di agevolare il personale che necessita di cambio di turno, L'Azienda comunicherà alla RSU, nel mese di febbraio e nel mese di ottobre, quali



saranno le aree di lavoro destinate a "polmone" di manodopera dalle quali attingere personale da spostare. Tali sostituzioni verranno effettuate con personale di pari professionalità e mansione.

Sarà possibile estendere l'orario flessibile in entrata ed in uscita per i lavoratori che sulla base della tipologia e dell'organizzazione di lavoro ne possono usufruire.

Contratto a part-time

Le parti intendono disporre circa l'attivazione dei nuovi contratti a tempo parziale a tempo indeterminato in un'ottica sia di miglior utilizzo dello strumento, sia di sperimentazione delle sue potenzialità.

Con riferimento pertanto ai lavoratori ad orario ridotto inseriti in Lindt dopo la firma del presente accordo, l'azienda utilizzerà le diverse forme del part-time (orizzontale, verticale su base annua) con la duplice finalità di ottimizzare l'utilizzo della prestazione di lavoro degli interessati e di valorizzare l'attitudine e disponibilità lavorativa di quelle categorie di soggetti in grado di offrire solo una prestazione parziale sempre nel presupposto che tale utilizzo risulti compatibile con le esigenze tecnico organizzative aziendali.

L'Azienda all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato part-time proporrà ai lavoratori, che potranno accettare o meno, l'inserimento di clausole di "flessibilità" ed "elasticità", come di seguito disciplinate:

- 1) Clausola di "flessibilità", per i contratti part-time verticale su base annua, concernente la variazione temporale della prestazione di lavoro, che stabilisca l'esercizio di tale facoltà con un adeguato preavviso al lavoratore interessato e con il riconoscimento di specifiche compensazioni. In particolare, con la clausola di flessibilità, si intende la possibilità di variare per un massimo di 1 mese la collocazione temporale della prestazione lavorativa lasciando però invariata la durata totale del contratto rispetto a quella inizialmente stabilita nel contratto stesso (per esempio un contratto part-time di 9 mesi, con prestazione lavorativa prevista all'atto dell'assunzione, da giugno a febbraio, l'inizio dell'attività potrà essere anticipata di un mese, cioè al mese di maggio, con conseguente fine a gennaio dell'anno successivo, oppure posticipata sempre di un mese cioè dal mese di luglio al mese di marzo dell'anno successivo). Nel contratto individuale sarà inserita una clausola la cui sottoscrizione da parte del lavoratore interessato consentirà all'azienda di disporre della variazione temporale sopra citata con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Or

M

cy

Co

De

Wb



- 2) apposita clausola di "elasticità", per i contratti part-time verticali su base annua, relativa alla possibilità di estendere la durata della prestazione di lavoro previo preavviso al lavoratore. Con questa clausola si intende la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione rispetto a quella formalizzata nella lettera di assunzione o nelle sue successive modifiche, comunicandolo al lavoratore con un preavviso non inferiore a 15 giorni. Per esempio un contratto part-time verticale di 9 mesi, con prestazione lavorativa da giugno a febbraio, si potrà anticipare l'inizio della prestazione al mese di maggio, ma la fine del contratto rimarrà sempre il mese di febbraio dell'anno successivo. Il periodo di prestazione sarà quindi di 10 mesi. Lo stesso vale per la proroga oltre la data di fine.
- 3) La stipula di nuovi contratti part-time orizzontali della durata di 4 ore giornaliere. La stipula dei contratti sarà possibile qualora 2 lavoratori riescano a completare, con 4 ore l'uno, l'orario totale di 8 ore. A tali contratti non verranno applicate le clausole di elasticità e di flessibilità.

Entro la fine dell'anno 2011, le Parti si incontreranno per definire le modalità applicative dell'istituto della banca delle ore.

SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE

In materia di sicurezza ed igiene sul lavoro le parti si danno atto della necessità di perseguire un elevato livello di consapevolezza tra tutti coloro, comunque coinvolti nella gestione applicazione e rispetto del sistema di sicurezza, inteso quale strumento per conseguire i risultati più utili al miglioramento dell'ambiente di lavoro, quale elemento di supporto alla tutela dei lavoratori.

A tal fine è stato istituito il processo informatizzato di segnalazione dei rischi. Il processo chiamato "Valuto" concede l'opportunità a tutto il personale di stabilimento di poter segnalare situazioni di pericolo, mancati infortuni, e soluzioni a situazioni potenzialmente pericolose e di accedere ad informazioni e procedure di sicurezza sul lavoro. L'RSPP e gli RLS avranno il compito di monitorare le segnalazioni ricevute tramite il sistema, fissando dei momenti di condivisione delle segnalazioni sopra menzionate.

Occorre tenere alto l'impegno sulle problematiche in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, al fine della realizzazione di procedure e comportamenti di lavoro sicuro con l'obiettivo di "infortuni e malattie professionali zero". In attuazione dell'art.2, comma 1. lett. O del Testo Unico, le parti si incontreranno semestralmente per confrontarsi sui dati infortunistici, sulle condizioni di sicurezza del lavoro, organizzazione del lavoro e relativi carichi e delle sue relazioni con le procedure antinfortunistiche.



Le parti condividono di effettuare un'ora all'anno di assemblea retribuita da tenersi a cura della Direzione Operations, RSPP ed RLS, con il contributo del medico competente, al fine di fornire un'informazione/formazione ai lavoratori, reparto per reparto. Verranno trattati i temi della salute e della sicurezza, al fine di evidenziare e discuterne lo stato e proporre possibili miglioramenti alla stessa.

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro

In materia di formazione sulla sicurezza sul lavoro le parti hanno definito i principali elementi su cui ritengono opportuno si debba fondare la sua concreta attuazione in Lindt, secondo modalità da specificarsi in sede aziendale.

Verranno individuati i criteri di progettazione, programmazione e realizzazione dell'informazione e formazione di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza, previste rispettivamente dagli artt. 36 e 37 del Testo Unico Sicurezza (D.Lgs. 81/2008) e successive modificazioni;

DIRITTI E TUTELE

Al fine di incentivare la piena integrazione e la parità di diritti dei lavoratori diversamente abili all'interno del processo produttivo, entro il mese di settembre 2011 verrà costituita una commissione specifica composta da: Direzione Risorse Umane, 1 membro RSU, 1 membro RLS, Responsabile Produzione, medico di fabbrica e RSPP.

La commissione avrà il compito di esaminare le mansioni, affrontare le problematiche operative e proporre possibili soluzioni al corretto inserimento professionale.

Con l'entrata in vigore del presente accordo, L'azienda e le Rappresentanze sindacali, al fine di tutelare il supporto alla famiglia ed alla maternità, concordano un contributo "Asilo Nido" per i figli di dipendenti, fino a 3 anni di età. Al fine di poter utilizzare tale contributo, pari a € 150 mensili netti, i dipendenti dovranno presentare idonea iscrizione del figlio all'asilo nido. Nel caso in cui entrambe i genitori lavorino in Lindt, il contributo verrà riconosciuto soltanto ad 1 di essi.

Al fine di agevolare il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, assunti con contratto a tempo indeterminato, l'Azienda accoglierà, salvo diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire dei periodi di assenza dal lavoro con



l'utilizzo di ferie o permessi. La domanda dovrà essere formulata entro il mese di febbraio dell'anno stesso.

Ai lavoratori extra-comunitari, assunti con contratto a tempo indeterminato, l'azienda agevolerà la frequenza a corsi di lingua italiana.

L'Azienda conferma la possibilità di utilizzo della lavanderia a tutto il personale dei reparti pasta base e modellaggio. Tale diritto spetterà inoltre al personale trasferito da diverso reparto ai reparti sopra menzionati per un periodo superiore ai 2 mesi continuativi.

L'Azienda conferma inoltre di dare comunicazione alle RSU in occasione di trasferimenti di personale da un reparto ad un altro, nel caso il trasferimento stesso risulti superiore ad 1 mese. L'Azienda formalizzerà al lavoratore l'avvenuto spostamento, qualora superiore a 2 mesi continuativi.

Al fine di agevolare l'inserimento e l'aggiornamento del personale di produzione assente per un periodo prolungato dal lavoro, di almeno 5 mesi ininterrotti, (Esempio per maternità), verrà effettuata durante il primo giorno di rientro al lavoro la formazione "on the job".

Nell'ottica di offrire un servizio migliore e di agevolare la disponibilità dei prodotti aziendali, l'Azienda aumenterà l'area espositiva raddoppiando le attività promozionali attualmente in essere presso lo Store di Induno Olona per il personale dipendente.

Per il personale assunto con contratto di stagionale (ai quali viene effettuata la valutazione, prevista da accordo del 23 marzo 2010) verrà applicato lo sconto dipendenti presso lo Store di Induno Olona per tutto l'anno.

ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

PREMIO PER OBIETTIVI

Viene istituito, nell'ambito dei principi sanciti dagli accordi interconfederali in materia, ed in applicazione dell'art. 55 del ccnl 22 settembre 2009, un premio di risultato di natura variabile, non predeterminabile né consolidabile, connesso al raggiungimento dell'indicatore economico, prodotto non conforme, igiene, secondo le modalità di seguito specificate. Il premio per obiettivi disciplinato dal presente accordo, relativo al triennio (2011-2012-2013), segue un criterio di maturazione annuale, in ragione di anno civile (01.01-31.12).



Il premio di risultato, sarà corrisposto ai lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, in forza alla data dell'erogazione annuale del premio e che abbiano prestato l'attività lavorativa nell'anno di riferimento. Per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, in forza alla data di erogazione del premio, il premio sarà riproporzionato alla durata del contratto. Ai fini del calcolo, si considererà solo la prestazione lavorativa superiore ai 15 giorni al mese. Nel caso di durata del contratto inferiore ai 15 giorni mensili non verrà corrisposto il premio di risultato.

In ipotesi di assunzione in corso di anno di riferimento, l'erogazione, qualora spettante, sarà riproporzionata secondo i criteri contrattualmente previsti per la tredicesima mensilità.

Fermo restando i criteri di riproporzionamento di cui sopra, nell'eventualità che vi fossero dei lavoratori che nel corso dell'anno di maturazione del premio, lasciassero l'azienda per pensionamento si darà luogo alla liquidazione di un premio determinato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'anno calcolati con riferimento all'ammontare lordo dell'ultimo premio liquidato ai lavoratori nell'anno precedente.

Nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, l'importo a titolo di premio sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto dal contratto individuale.

Per i lavoratori con contratto di somministrazione, verrà erogato un premio determinato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'anno. Il premio verrà erogato qualora il rapporto di lavoro risulti superiore a 3 mesi e verrà preso a riferimento l'ammontare del premio erogato nell'anno precedente.

Le parti espressamente riconoscono che il premio per obiettivi testè regolamentato risponde alle caratteristiche necessarie per rientrare a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle vigenti norme di legge.

Il presente accordo sostituisce qualsivoglia previgente intesa avente ad oggetto la medesima materia e per l'arco temporale di vigenza esaurisce la contrattazione aziendale di natura economica relativa alle materie definite nel presente accordo.

Il premio sarà corrisposto con la busta paga di competenza del mese di marzo, dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'ammontare massimo erogabile per anno varierà negli anni come da tabella sotto esposta:

ew
ml
CP
whh



anno di erogazione	2011	2012	2013
totale erogabile al raggiungimento di obiettivi.	€ 700	€ 850	€ 1000

Il Premio per obiettivi per sua natura variabile è strettamente collegato a programmi condivisi e raggiungibili di fatturato, prodotto non conforme sia per il prodotto finito che per i semilavorati, igiene degli impianti ed in generale di tutti i reparti, concordati tra le Parti.

Ai diversi ambiti di misurazione (indicatore economico, prodotto non conforme, igiene) verrà assegnato un peso differente: Es. l'indicatore economico peserà il 40% sull'importo totale del premio, il prodotto non conforme e l'igiene peseranno il 30%.

Gli obiettivi sono indicati nell'Allegato n.1.

L'importo da erogare sarà calcolato riproporzionando il risultato ottenuto alla fine dell'anno con la percentuale prevista per l'erogazione, che varierà a seconda dell'obiettivo. Pertanto se il risultato si posizionerà all'interno della fascia per la quale si prevede l'erogazione, quest'ultimo sarà riproporzionato.

Indicatore economico:

L'indicatore economico sarà ottenuto dal rapporto tra la differenza tra il fatturato netto ed i costi del prodotto venduto, al netto degli ammortamenti, ed il fatturato netto espresso in percentuale.

Prodotto non conforme:

Lindt S.p.A. si propone di garantire ai suoi clienti prodotti d'elevata qualità ed il perseguimento del miglioramento della stessa è quindi un fondamentale obiettivo strategico dell'azienda.

Anche per la qualità le parti ritengono quindi d'interesse comune prevedere, in relazione agli obiettivi di riduzione del prodotto non conforme (sia semilavorati che prodotto finito), un meccanismo di valutazione da monitorare mensilmente.

Il prodotto non conforme è il rapporto tra i chili non conformi alle specifiche interne ed i chili prodotti.

Igiene:

Lindt Spa con l'obiettivo di miglioramento continuo, si prefigge di raggiungere standard di igiene e pulizia del posto di lavoro elevati al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e la qualità dei prodotti.

L'indicatore di igiene è la media su base annua dell'audit di igiene mensile.

Assenteismo individuale:

Le parti nella ricerca di un costante miglioramento della assiduità al lavoro quale elemento essenziale per garantire la continuità della gestione operativa delle attività aziendali, hanno convenuto di fissare una soglia per l'erogazione della



parte di premio collegata a questo indice e di fissarla nel miglioramento anno su anno della percentuale di assenza per malattia, anche in carenza.

Pertanto, al risultato finale calcolato secondo le modalità di cui sopra e meglio rappresentati negli allegati, sarà applicato un coefficiente di moltiplicazione determinato dalla presenza individuale sul posto di lavoro, come da tabella sottostante:

giorni di malattia	eventi	moltiplicatore
da 0 a 2		115%
da 3 a 6	2	100%
da 7 a 11	3	90%
da 12 a 15	4	80%
da 16 a 20	5	70%
da 21		60%

Determinata la fascia di appartenenza individuale si dovranno altresì considerare, limitatamente alle fasce individuate della tabella sopra esposta, il numero di eventi occorsi. Al superamento del numero di eventi esposto nella tabella si applicherà il parametro moltiplicatore previsto per la fascia di assenze immediatamente più alta al n. di giorni.

Al fine di calcolo per la liquidazione del premio per obiettivi, saranno considerate le giornate di malattia. Andranno escluse dal computo i giorni di assenza per ricovero ospedaliero, i periodi di convalescenza a seguito di ricovero - anche day hospital - riconducibile a patologie croniche attestate dal medico competente su richiesta del lavoratore, gli eventi riconducibili alle patologie gravi di cui alla lettera A) dell'art. 47 del CCNL e situazioni patologiche conclamate e malattie particolarmente gravi per natura e continuità, che siano comunicate a medico competente e sulle quali - a seguito di segnalazione da parte della RSU - si sia definito con la Direzione Aziendale come procedere.

Per i lavoratori riferibili all'area Operations, assunti a tempo indeterminato, la differenza tra il valore teorico erogabile (100%) e quanto effettivamente corrisposto sarà erogato in misura paritetica ai lavoratori con qualifica di operai rientranti nella prima e nella seconda fascia di distribuzione.

Il premio così determinato, comprende l'incidenza su qualsivoglia istituto retributivo, legale e contrattuale, diretto ed indiretto. Inoltre, stante il disposto cui al comma 2 dell'art. 2120 cc, le Parti convengono sulla esclusione del medesimo dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per quanto riguarda il premio di risultato verranno effettuati incontri mensili tra azienda e RSU, con la finalità di monitorare l'andamento dei parametri ed esaminare le causa di eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi.

DURATA E VALIDITA'

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013.



LINDT & SPRUNGLI SPA

Walter Sprungli
Modia

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA
PROVINCIA DI VARESE

Modia

FLAI CGIL

Gianni Molteni

FAI CISL

Cotrone Valter

RSU

Renzo Fede
Giuseppe Clouche
Carlo Beccari

Allegato n. 1 premio per obiettivi

Obiettivi da raggiungere fabbrica

	importo erogabile per anno			anno	obiettivo max	€€€	obiettivo min	€€€
	€ 700	€ 850	€ 1.000					
PRODOTTO NON CONFORME - SEMILAVORATI				2011	0,94	105,00	1,14	90
				2012	0,74	127,50	0,94	109
				2013	0,54	150,00	0,74	129

	importo erogabile per anno			anno	15%	€€€	obiettivo min	€€€
	€ 700	€ 850	€ 1.000					
PRODOTTO NON CONFORME - PRODOTTO FINITO				2011	0,57	105,00	0,63	90
				2012	0,51	127,50	0,57	109
				2013	0,49	150,00	0,51	129

M De

	importo erogabile per anno			anno	30%	€€€	obiettivo min	€€€
	€ 700	€ 850	€ 1.000					
IGIENE				2011	77,70%	210,00	76,30%	180
				2012	79%	255,00	77,70%	219
				2013	80,50%	300,00	79%	257

D

Obiettivi da raggiungere economici

2011	700	600
2012	850	687
2013	1000	774

	importo erogabile per anno			anno	obiettivo bdgt	€€€	obiettivo min	€€€
	€ 700	€ 850	€ 1.000					
Indicatore economico				2011	54%	280,00	51,46%	240
				2012	55,20%	340,00	52,8%	250
				2013	56,31%	400,00	54,3%	260

RP

MY

EV

W