

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 11 giugno 2014, a Nerviano

tra

BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA di Nerviano, nella persona del Direttore Generale Dott. Giuseppe Dossena

e

la FAI-CISL presente nelle persone dei Sigg. Giuseppe Rustioni e Alessandro Marchesetti;

la FLAI-CGIL nella persona della Sig.ra Loredana Serraglia;

con la partecipazione delle R.S.U. nelle persone dei Sigg.ri Aiello Augusto, Rossi Diego, Guin Nazarena, Cirstea Anina

in esito ad approfondita disamina della situazione aziendale attuale ed a fronte degli scenari economici prevedibili per il triennio 2014/2016 le Parti, in armonia con le previsioni di cui agli artt. 6 e 55 del vigente c.c.n.l. in tema di contrattazione di secondo livello,

concordano

sulla istituzione di un premio annuale variabile, da valere per il periodo 2014/2016, correlato al raggiungimento dei quantitativi di prodotto venduti in ciascuno degli anni di vigenza dell'accordo.

Gli obiettivi di prodotto venduto concordati dalle Parti sono i seguenti:

- per l'anno 2014: n° 290.000 quintali;
- per l'anno 2015: n° 295.000 quintali;
- per l'anno 2016: n° 300.000 quintali.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi, in quanto espressivi dei livelli di efficienza complessiva aziendale, darà diritto all'erogazione di un premio i cui valori annui saranno i seguenti:

- per l'anno 2014: € 1350,00;
- per l'anno 2015: € 1400,00;
- per l'anno 2016: € 1450,00.

Nel caso in cui si dovessero verificare contrazioni di mercato tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi annuali di prodotto venduto, le Parti si incontreranno per adeguare detti obiettivi alla situazione venutasi a determinare.

I valori del premio sopra indicati sono individuali e devono intendersi al lordo di ogni ritenuta di legge.

Con l'istituzione del sopraindicato premio, analogamente a quello pattuito nei precedenti accordi del 15 luglio 1998 e del 31 luglio 2002, verrà a cessare l'erogazione dell'importo aggiuntivo al premio di produzione aziendale (pari ad € 25,82 lordi mensili) di cui all'accordo 11 febbraio 1994.

Restano ferme le precedenti pattuizioni relative all'importo mensile del premio di produzione pari ad € 65,59 lordi.



Il pagamento del premio per obiettivi verrà effettuato con il saldo paga del mese di aprile di ciascun anno.

Il premio compete ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di erogazione dello stesso.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno come pure nel caso di sospensioni del rapporto di lavoro, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno solare precedente, secondo i criteri contrattualmente previsti per la maturazione della tredicesima mensilità.

Per quanto concerne i lavoratori a tempo parziale, il valore del premio verrà proporzionato al relativo orario di lavoro.

Il premio non compete ai lavoratori assunti con contratto di inserimento, per il primo anno di durata dello stesso.

Le Parti si danno atto che la struttura del premio per obiettivi ha le caratteristiche previste dalle disposizioni di legge vigenti in materia di decontribuzione.

BUONI PASTO

A decorrere dal mese di giugno 2014 il ticket restaurant giornaliero viene erogato anche ai lavoratori a tempo parziale assunti successivamente al 1° agosto 2011.

Anche per tali lavoratori, qualora il loro orario di lavoro non superi le cinque ore giornaliere, il valore del ticket giornaliero è pari ad € 3,25.

INDENNITA' PER LAVORO PRESTATO NEL TURNO NOTTURNO

Con effetto dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2014, l'importo giornaliero dell'indennità per lavoro notturno - istituita con l'accordo aziendale del 1° febbraio 1996 e regolamentata dai successivi accordi del 25 settembre 2006 e del 27 luglio 2011- viene incrementato ad € 15,00 al lordo delle ritenute di legge.

Gli arretrati relativi al periodo da gennaio a maggio 2014 verranno erogati con il saldo paga del mese di giugno 2014.

Per ogni altro aspetto, resta integralmente confermata la disciplina dettata dagli accordi sopra richiamati.

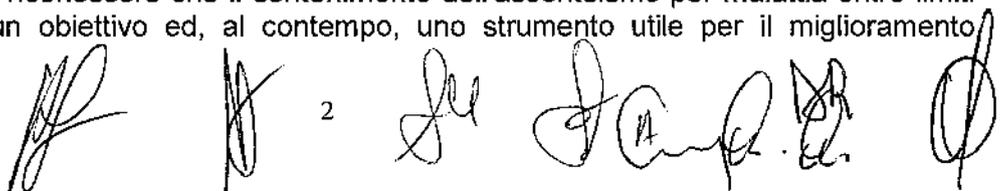
INDENNITA' PER L'AVVIAMENTO DEGLI IMPIANTI

L'importo mensile dell'indennità per l'avviamento degli impianti - istituita con l'accordo aziendale del 31 luglio 2002 e successivamente regolamentata dagli accordi aziendali del 29 ottobre 2003 e del 27 luglio 2011 - rimane confermato nella cifra di € 40,00 al lordo delle ritenute di legge per ciascun intervento effettuato.

Per ogni altro aspetto, resta integralmente confermata la disciplina dettata dagli accordi sopra richiamati.

INCENTIVO PER LA RIDUZIONE DELL'ASSENTEISMO PER MALATTIA

Le Parti concordano nel riconoscere che il contenimento dell'assenteismo per malattia entro limiti fisiologici rappresenta un obiettivo ed, al contempo, uno strumento utile per il miglioramento

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures of varying lengths and styles. A small number '2' is written in the center between the second and third signatures from the left.

dell'efficienza complessiva dell'azienda e per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per la maturazione del premio di risultato.

Allo scopo di incentivare i lavoratori a ridurre le assenze per malattia si conviene pertanto sull'istituzione, in via sperimentale, per il triennio 2014/2016, di uno specifico istituto retributivo denominato "premio di assiduità lavorativa".

L'erogazione del premio, il cui importo ammonterà, annualmente, per ogni lavoratore, ad € 150,00 al lordo delle ritenute di legge, verrà erogato a condizione che il rapporto percentuale tra le ore di malattia di tutto il personale in forza in ciascun anno e le ore lavorate dal medesimo personale nello stesso arco di riferimento dia un risultato inferiore al 2,60%.

Non si terrà conto, ai fini di tale conteggio, delle ore di assenza coincidenti con i ricoveri ospedalieri, delle ore di assenza causate da malattie croniche e delle assenze per terapie presso strutture sanitarie pubbliche o comunque dalle stesse prescritte.

Limitatamente all'anno 2014, ai fini del calcolo di cui sopra, si terrà conto delle ore di lavoro e di quelle di malattia che verranno registrate nel periodo da giugno a dicembre.

Nel caso in cui l'obiettivo del contenimento dell'assenteismo per malattia al di sotto del predetto limite annuo del 2,60% non venisse raggiunto, l'importo del premio annuo verrà comunque erogato ma esclusivamente ai lavoratori che, annualmente, abbiano fatto registrare un numero di assenze per malattia inferiore a quello dell'anno precedente ma comunque non superiore ad otto giornate lavorative (64 ore per i lavoratori con orario di lavoro a tempo pieno, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale sulla base del loro ridotto orario) con esclusione dei giorni di ricovero ospedaliero.

In ogni caso l'incentivo verrà erogato anche ai lavoratori che, pur non facendo registrare un numero di giornate inferiore a quello dell'anno precedente abbiano fatto registrare meno di cinque giorni di malattia con esclusione, anche in tal caso, dei giorni di ricovero ospedaliero.

Il pagamento del premio di presenza, ove spettante, verrà effettuato con il saldo paga del mese di aprile di ciascun anno.

Il premio compete ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di erogazione dello stesso.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno come pure nel caso di sospensioni del rapporto di lavoro, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno solare precedente, secondo i criteri contrattualmente previsti per la maturazione della tredicesima mensilità.

Per quanto concerne i lavoratori a tempo parziale, il valore del premio verrà proporzionato al relativo orario di lavoro.

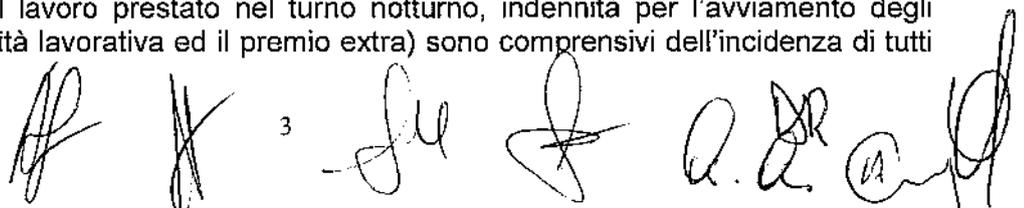
PREMIO EXTRA

Il "premio ad personam" per le prestazioni che eccedono l'orario di lavoro contrattuale (ad eccezione delle ore di lavoro prestate nei giorni festivi e delle ore di lavoro supplementare dei lavoratori part-time) aziendali in vigore, rimane confermato nei seguenti importi mensili al lordo delle ritenute di legge:

- € 15,49 per le prestazioni non inferiori ad 8 ore mensili;
- € 30,99 per le prestazioni non inferiori a 16 ore mensili;
- € 46,48 per le prestazioni non inferiori a 24 ore mensili;
- € 61,97 per le prestazioni non inferiori a 32 ore mensili.

CLAUSOLE COMUNI

Le Parti convengono e confermano che tutti gli istituti economici di cui al presente accordo (premio di risultato, indennità per il lavoro prestato nel turno notturno, indennità per l'avviamento degli impianti, il premio di assiduità lavorativa ed il premio extra) sono comprensivi dell'incidenza di tutti



gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, diretti ed indiretti, nessuno escluso, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Fa eccezione a quanto sopra il "premio extra" la cui omnicomprensività non si estende agli effetti dell'incidenza sul trattamento di fine rapporto.

Di ciò le Parti danno atto per le finalità di cui all'art. 3 del D.L. n° 318/1996, convertito nella legge 29/7/1996, n° 402.

Le Parti danno altresì atto che il premio di risultato possiede tutti i requisiti per beneficiare dello sgravio contributivo sulle erogazioni previste dalla contrattazione di secondo livello previsto dall'art. 1, comma 67, della legge 24/12/2007, n° 247 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Parti danno infine atto che il premio di risultato ed il premio di assiduità lavorativa sono rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale; conseguentemente, la retribuzione corrisposta ai predetti titoli può essere ricondotta nell'ambito degli elementi retributivi erogati per incrementare l'efficienza e la produttività dell'impresa che, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legali e regolamentari attualmente in vigore e di quelle analoghe che potranno essere emanate in

futuro, consentano l'applicazione dell'imposta sostitutiva sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività.

DECORRENZA E DURATA

Fatto salvo le diverse decorrenze espressamente indicate per specifici istituti, la validità del presente accordo decorre dal 1° gennaio 2014 ed avrà termine il 31 dicembre 2016.

CLAUSOLA FINALE

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver completamente esaurito la contrattazione di secondo livello per l'intero periodo di vigenza dello stesso.

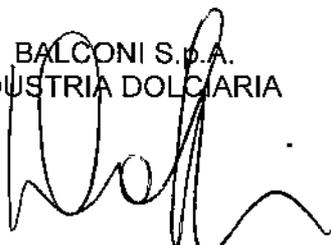
DEPOSITO

BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA provvederà, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, al deposito di un originale dello stesso presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e presso i competenti Enti previdenziali per le finalità dei cui all'art. 3 del D.L. n° 318/1996, convertito nella legge n° 402/1996 e dell'art. 4, comma 28, della legge n° 92/2012 relativo agli sgravi contributivi sulla contrattazione di secondo livello.

Ugualmente dicasi per quanto attiene all'applicazione, sugli importi che verranno erogati a titolo di premio di risultato, delle disposizioni legali e regolamentari, attuali e future, che consentano l'applicazione dell'imposta sostitutiva sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività.

Letto, confermato e sottoscritto.

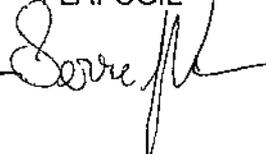
BALCONI S.p.A.
INDUSTRIA DOLCIARIA



FAI-CISL



FLAI-CGIL



Le R.S.U.

