



IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 24 ottobre 2008 presso la sede di Confindustria Caserta rappresentata dal dott. Lorenzo Chiello si sono incontrati:

- La FERRARELLE S.p.a. nelle persone dei sigg. Giuseppe Cerbone, Mariano Sammarco, Carmine Pitocchi, Alessandro Frondella, Antonio Lizza;
- Le segreterie nazionali della FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Armando Zanotti, Ettore Ronconi, Tiziana Bocchi, Silvia Fattori, le Segreterie provinciali di Caserta e Brescia FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Ferraro, Zerillo, Bertocchi, Paoletta, Campanile, Laurenza, Ferrari.
- Le R.S.U. degli stabilimenti di Riardo e Boario e della sede di Riardo.

Le parti a seguito dei numerosi incontri tenutisi al fine di approfondire ed esaminare il documento presentato dalle OO.SS. nello scorso mese di marzo 2008, dopo ampia discussione, concordano quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti si danno atto che, un sistema di relazioni sindacali fondate sul dialogo e sul confronto preventivo è presupposto fondamentale per sviluppare rapporti caratterizzati da correttezza e trasparenza, indispensabile per poter affrontare e gestire le problematiche che si presentano all'interno del mercato sempre più competitivo come quello delle acque minerali.

Al fine di promuovere obiettivi di concretezza nell'ambito dello svolgimento delle Relazioni Industriali e, allo stesso tempo, garantire l'applicazione di concetti di coerenza, trasparenza e rigoroso rispetto dei livelli di confronto, le relazioni tra le parti saranno rivolte ad assicurare, a seconda delle materie trattate, opportuni tempi e modi per rafforzare rapporti di comunicazione, consultazione e decisione continuativi al fine di favorire il coinvolgimento dei lavoratori e la loro consapevolezza sugli obiettivi aziendali.

Le parti concordano sui criteri fondamentali che caratterizzano il sistema di relazioni sindacali, di seguito descritti:

- Carattere preventivo della consultazione;
- Bidirezionalità delle informazioni e delle proposte;
- Favorire la ricerca di soluzioni condivise.





In relazione a quanto sopra, le relazioni verranno articolate come di seguito definite.

Struttura delle Relazioni Industriali

Le parti confermano l'opportunità di promuovere una struttura di relazioni che consenta di assicurare la reale applicazione di corretti rapporti sindacali e favorisca, nel contempo, la capacità dell'Azienda di operare nel proprio mercato. A tale proposito l'Azienda incontrerà il Coordinamento Nazionale di Gruppo (CNG), costituito dalle Segreterie FAI - FLAI - UILA Nazionali e Territoriali e dalle RSU in un incontro primaverile per l'informativa prevista dal CCNL e l'illustrazione dei risultati dell'anno precedente.

Un secondo incontro è previsto nel periodo autunnale al fine di esporre l'andamento dell'anno in corso e gli obiettivi aziendali dell'anno successivo.

Le parti convengono che tutte le informazioni fornite nel corso dell'incontro sopra citato, che avverrà previo accordo preventivo tra la Direzione Risorse Umane dell'Azienda e Segreterie Nazionali di categoria, saranno oggetto di massima riservatezza.

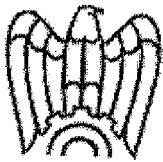
Al Coordinamento Nazionale di Gruppo vengono fornite, con i tempi e modi sopra definiti, le informazioni secondo quanto previsto dal CCNL vigente ed in particolare quelle inerenti le tematiche di seguito riportate:

- linee strategiche di politica industriale e commerciale
- allocazioni produttive ed eventuali modifiche delle stesse
- programmi volti al miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro
- presentazione delle linee guida del piano formativo dell'anno
- investimenti di particolare rilievo
- introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche
- andamento dei livelli occupazionali
- appalti, formazione e sicurezza
- andamento occupazione femminile

Il CNG ha la competenza negoziale e consultiva per la contrattazione di secondo livello (Accordo Nazionale di Gruppo) e su eventuali tematiche che abbiano rilevanza territoriale trasversale. L'Azienda ed il Coordinamento Nazionale di Gruppo possono altresì definire l'indirizzo e le linee guida e/o le soluzioni idonee relativamente alle questioni di competenza del livello locale ai sensi di legge e di CCNL, quando non definite a livello locale.

Per garantire la piena esigibilità nei confronti relativi ai singoli stabilimenti di produzione le strutture sindacali territoriali e/o le RSU, avranno nelle persone del Direttore di Stabilimento e/o nel Responsabile Relazioni Sindacali dei siti produttivi due figure di riferimento per l'interlocazione locale ricorrente.





Confindustria Caserta
Unione degli Industriali della Provincia

Le RSU di sito hanno competenza negoziale, consultiva e informativa per le tematiche specifiche del singolo sito e le materie di rilevanza locale che siano loro delegate dal CCNL e dagli accordi di gruppo vigenti, coerentemente con quanto definito in sede di incontro tra Azienda e CNG.

Sedi degli incontri

Le parti convengono che le sedi da utilizzare per gli incontri tra Azienda ed OO.SS., secondo i diversi livelli di confronto, sono le seguenti:

- AZIENDA-CNG: presso Confindustria Caserta;
- AZIENDA-STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALI: presso Confindustria del territorio di riferimento;
- AZIENDA-RSU: presso il sito di appartenenza.

Esclusivamente in occasione degli incontri indetti tra Azienda e CNG, alle RSU partecipanti saranno rimborsate le spese sostenute, dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi e secondo le procedure amministrative in atto.

OCCUPAZIONE

Le parti, confermano che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro è obiettivo condiviso e pongono particolare attenzione all'occupazione femminile garantendone pari opportunità nelle assunzioni. Le parti si danno inoltre atto che la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato sia interno che internazionale, con particolare riferimento al periodo stagionale, costituisce un fattore strategico di particolare importanza e, in tale ambito, la flessibilità riveste un ruolo sempre più rilevante.

A tal proposito l'Azienda, nel consueto rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia di occupazione, adotta la forma contrattuale di volta in volta più rispondente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, privilegiando le forme contrattuali del TD e del lavoro stagionale così come regolamentato dal Protocollo aggiuntivo del CCNL vigente.

L'Azienda conferma la propria disponibilità ad assumere a tempo indeterminato qualora le posizioni di lavoro da coprire siano stabilizzate, anche nel rispetto di accordi sottoscritti a livello locale in materia.

Al fine di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, l'Azienda riconoscerà loro il livello professionale maturato assicurando, dopo 18 mesi di lavoro anche non continuativo ed effettivamente svolto, a decorrere





Confindustria Caserta
Unione degli Industriali della Provincia

dal 1° gennaio 2008, il passaggio definitivo al livello retributivo immediatamente superiore a quello di inserimento.

L'Azienda nel corso degli incontri già previsti con le OO.SS. provvederà ad illustrare l'andamento degli organici, ripartiti tra tempi indeterminati e tempi determinati.

L'Azienda nel caso di assunzioni a tempo indeterminato favorirà l'inserimento di lavoratori precedentemente occupati o in forza con contratto a termine e/o contratto di somministrazione lavoro che siano in possesso delle caratteristiche professionali e personali necessarie allo svolgimento della mansione prevista.

L'Azienda garantisce, come di consueto, il rispetto della normativa e CCNL vigenti compreso tutti i casi che prevedono un diritto di precedenza in caso di assunzione e, in particolare, nel caso trattato dall'art. 15 del CCNL di assunzione di coniuge o figlio del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro.

Nell'ambito delle modalità previste dall'art. 15 del CCNL vigente, l'Azienda effettuerà un incontro con la RSU al fine di valutare la possibilità di assunzione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti concordano sul principio che le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro utilizzata ed il relativo sistema degli orari rappresentano importanti elementi attraverso i quali l'Azienda può perseguire obiettivi di miglioramento e di incremento della competitività. A tal fine le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello territoriale per valutare e sviluppare proposte in tema di OdL.

In tale quadro si conferma che gli organici dovranno consentire il rispetto dei dispositivi contrattuali previsti in materia di organizzazione e di orario di lavoro.

In riferimento a ciò, le parti convengono che a livello di sito il calendario annuo sarà oggetto di esame congiunto preventivo con le RSU, di norma entro il mese di Gennaio di ciascun anno. Eventuali variazioni saranno esaminate all'occorrenza e sarà comunque effettuata una verifica con cadenza trimestrale con le RSU di sito.

L'azienda resta disponibile a valutare con la RSU, nel pieno rispetto della migliore efficienza aziendale, eventuali casi che possano comportare temporanee modifiche dell'orario di lavoro individuale, anche al fine di realizzare una migliore conciliazione tra esigenze aziendali e di vita del lavoratore.





FORMAZIONE

Le parti convengono di utilizzare lo strumento della formazione quale mezzo di sviluppo professionale dei lavoratori al fine di favorire la crescita aziendale.

Nell'ambito delle necessità individuate dall'azienda e comunicate in sede di CNG, i lavoratori interessati saranno coinvolti in un processo di formazione e/o addestramento finalizzato al miglioramento delle loro capacità professionali e gestionali rispetto alle mansioni alle quali sono adibiti. Le parti si danno atto della reciproca disponibilità ad effettuare un'analisi congiunta dei fabbisogni formativi e la predisposizione di relativi progetti, in considerazione sia dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo, sia della centralità degli aspetti di qualità del prodotto e della sicurezza alimentare.

L'Azienda conferma inoltre particolare attenzione alla formazione propedeutica del personale di nuovo inserimento, affinché apprenda necessaria pratica allo svolgimento della mansione assegnata, alla sicurezza lavoro ed ogni altro aspetto attinente la propria attività.

L'Azienda si impegna a predisporre per le RSU, nel corso del 2009, e periodicamente in occasione dell'insediamento di nuovi membri delle stesse, un progetto formativo mirato ad introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali strumenti di analisi economica e della sicurezza alimentare.

SVILUPPO PROFESSIONALE

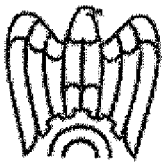
Le parti concordano sull'opportunità di condurre una verifica congiunta sull'attuale situazione di inquadramento professionale ad opera di una commissione tecnica bilaterale che verrà istituita per ogni sito al fine di effettuare una mappatura degli inquadramenti e delle OdL in atto nei vari siti produttivi.

Tale iniziativa è utile per una valutazione tra RSU e Direzione aziendale che tenga conto anche della polivalenza e della polifunzionalità, quando effettivamente svolta, al fine di sviluppare, gestire e sperimentare dei percorsi professionali anche diversi tra i vari stabilimenti.

L'Azienda conferma la propria disponibilità ad effettuare un esame congiunto e preventivo con la RSU sulla situazione organizzativa e professionale, rispetto alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori, al fine di assicurare il rispetto della griglia classificatoria prevista del vigente CCNL.

Qualora, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o di profonde modifiche organizzative, dovessero rendersi necessarie nuove posizioni di lavoro rispetto all'attuale OdL, direzione ed RSU si





incontreranno al fine di valutare la loro adeguata collocazione all'interno della scala classificatoria del vigente CCNL, integrate da eventuali intese intercorse tra le parti.

APPALTI

Fermo restando il rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia di appalti e terziarizzazioni, le Parti concordano che in sede di informativa al CNG la Direzione Aziendale fornirà dati sulle attività date in appalto aggregati ai sensi di quanto previsto nell'art. 4 CCNL vigente. Tali informazioni saranno fornite a livello di sito su richiesta della RSU.

L'Azienda continuerà ad inserire nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino l'impresa appaltatrice all'osservanza degli obblighi derivanti da norme in materia di previdenza e assistenza, al rispetto delle norme contrattuali del settore di riferimento, nonché di quelle in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, verificandone il corretto adempimento con specifici controlli eseguiti in corso d'anno dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). In caso di mancato rispetto di quanto sopra verrà valutata la possibilità di rescissione del contratto.

L'Azienda è disponibile su richiesta a fornire aggiornamenti in materia ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda, nelle attività formative da sviluppare porrà particolare attenzione ad evitare ogni forma di discriminazione, in modo da garantire a tutti le stesse opportunità.

In tal senso, le parti ribadiscono l'importanza del pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della L. 125/91 riguardo l'obbligo di comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali della composizione di genere anche con riferimento ai livelli di inquadramento e retributivi.

Sul tema delle pari opportunità, interlocutore della RSU sarà l'abituale riferimento aziendale per le relazioni sindacali.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, valuterà positivamente con la RSU tempi e modi per soddisfare eventuali richieste di part-time da parte di lavoratrici madri al rientro dall'astensione obbligatoria.





Confindustria Caserta

Unione degli Industriali della Provincia

SICUREZZA ALIMENTARE

L'Azienda fornirà alla RSU informazioni sulle procedure in essere sul tema della sicurezza alimentare e su eventuali implementazioni che dovessero essere successivamente previste.

L'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare eventuali osservazioni che sul tema dovessero essere avanzate dalla RSU.

L'Azienda continuerà ad erogare la formazione sul tema della sicurezza alimentare al personale interessato.

SICUREZZA LAVORO

L'Azienda, dando pieno riconoscimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, garantirà la piena applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, con particolare riferimento alla predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi da redigersi previa consultazione del RLS a cui verrà consegnato copia del documento finale. L'Azienda incontrerà il RLS di sito per valutare eventuali interventi a fronte del Decreto suddetto sia in termini di investimenti che di formazione.

DIRITTI INDIVIDUALI

Con riferimento al periodo di comporto per malattia l'Azienda comunicherà ai soli fini informativi al lavoratore la sua esatta posizione al più tardi entro 30 gg. prima della scadenza del periodo di comporto.

Il riconoscimento del valore della tutela della salute trova concreta applicazione nell'elevazione, su esplicita richiesta del lavoratore, fino a 18 mesi complessivi del termine previsto dall'art. 47 del vigente CCNL, punto 1), quarto comma, in caso di lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi afferenti il sistema nervoso centrale, l'apparato muscolo-scheletrico, il sistema cardio vascolare o da malattie derivanti da incidenti e/o interventi chirurgici con esiti invalidanti sulle capacità fisicomotorie ed intellettuali del lavoratore.

ASSENTEISMO

Le Parti concordano sull'importanza di monitorare e di contenere il fenomeno dell'assenteismo e, a tal fine, attiveranno relative Commissioni Bilaterali nei vari siti aziendali allo scopo di approfondire i dati di assenteismo, monitorare gli andamenti del fenomeno, analizzarne le cause e proporre possibili soluzioni. I risultati dei lavori delle Commissioni saranno comunicati ed esaminati dalle





parti in sede di CNG per concordare eventuali strumenti correttivi idonei a ridimensionare il fenomeno.

COPERTURA ASSICURATIVA

L'Azienda conferma la propria disponibilità a stipulare, a decorrere dal 1° gennaio 2009, una copertura assicurativa per il rimborso delle spese sanitarie legate all'area ricovero con o senza intervento chirurgico, attraverso adesione ad una Cassa di Assistenza. Possono accedere a tale copertura, ad adesione volontaria, operai ed impiegati assunti a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi continuativi.

Tutte le condizioni e le modalità di pagamento e gestione della copertura assicurativa in oggetto sono disciplinate nell'apposito Accordo allegato al presente e costituente parte integrante dello stesso.

Si conviene inoltre che, in caso di notevoli variazioni dei premi assicurativi dovuti, ad esempio, al limitato numero di adesioni, le parti si incontreranno per valutare la situazione.

Qualora, durante la vigenza del presente accordo, si pervenisse alla costituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria per i dipendenti dell'industria alimentare, secondo quanto previsto dal vigente CCNL le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno per valutare la compatibilità tra la Copertura Assicurativa in oggetto e il fondo stesso.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR 2008-2011)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare il Premio di Partecipazione ai Risultati nello spirito delle intese contenute nel Protocollo Interconfederale 23 Luglio 1993, nel CCNL vigente e nell'Accordo Nazionale di Categoria del 13 Gennaio 1994, con l'obiettivo di incentivare tre fattori fondamentali del successo aziendale:

- la redditività;
- il coinvolgimento dei lavoratori;
- la competitività del sistema aziendale.

Le Parti concordano sul fatto che il Premio di Partecipazione ai Risultati sarà legato ad indicatori ed obiettivi di miglioramento congiuntamente individuati e definiti per il quadriennio 2008-2011.

Coerentemente con quanto sopra enunciato, il PPR mantiene natura di premio annuale variabile, correlato ai risultati conseguiti.

Pertanto, per il quadriennio 2008-2011, il PPR viene concordato tra le Parti nei termini seguenti:





Confindustria Caserta

Unione degli Industriali della Provincia

A) Importi

Al fine di rafforzare i concetti di incentivazione e miglioramento continuo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, gli importi annui lordi del PPR per il quadriennio 2008-2011 sono concordati sin d'ora per ogni singolo anno come di seguito riportato:

	LIVELLI	2008	2009	2010	2011
Importo PPR 2008-2011 (Euro lordi pro-capite)	4-5-6	1404	1476	1557	1638
	2-3A-3	1560	1640	1730	1820
	Q-1S-1	1716	1804	1903	2002

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti secondo quanto indicato al punto B e rapportati ai risultati effettivamente raggiunti ed erogati secondo quanto illustrato negli allegati 1 e 2, a quelli da concordarsi a livello di sito così come definito nel presente accordo; per quanto riguarda l'indicatore ROP l'erogazione del premio sarà articolato nel quadriennio secondo quanto già definito tra le parti stipulanti.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di tutte le incidenze sugli istituti diretti ed indiretti contrattuali e/o di legge.

Le Parti si danno inoltre atto che l'importo del suddetto premio è escluso dal calcolo del TFR.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della L. 247 del 24/12/2007 e del Decreto Interministeriale del 07/05/2008, il deposito del presente Accordo sarà effettuato a cura dell'Associazione Industriali di Caserta, per quanto concerne le Direzioni Provinciali del Lavoro di Brescia, Caserta e Milano, e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

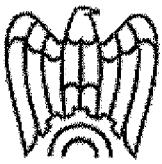
B) Indicatori e obiettivi

Le Parti si danno atto che gli indicatori e gli obiettivi, questi ultimi da concordare a livello di sito, per il quadriennio 2008-2011 sono funzionali alla realizzazione delle strategie e delle politiche aziendali e che la loro oggettiva misurabilità e comprensibilità sono stati elementi determinanti nella scelta degli stessi.

Gli importi annui lordi di cui al punto A) sono legati agli indicatori nel seguente modo:

- 25% all'indicatore finanziario ROP, individuato per l'intera Società;
- 75% ad indicatori gestionali di sito individuati come segue:





Stabilimento di Riardo:

- Efficienza, con un peso pari al 50% (del 75% del premio);
- Mantenimento certificazioni qualità, con un peso pari al 15% (del 75% del premio);
- Qualità Totale con un peso pari al 35% (del 75% del premio)

Stabilimento di Boario:

- Efficienza, con un peso pari al 60% (del 75% del premio);
- Mantenimento certificazioni qualità, con un peso pari al 10% (del 75% del premio);
- Qualità Totale con un peso pari al 30% (del 75% del premio)

Sedi Riardo e Milano:

- % Perfect order Franco Destino, con un peso pari al 50% (del 75% del premio);
- % D.S.O. Overdue, con un peso pari al 50% (del 75% del premio).

INDICATORI GESTIONALI

Efficienza

Le parti concordano che l'indicatore di efficienza previsto per singola linea produttiva, da definirsi a livello di sito, sarà ponderato per le ore teoriche di apertura linea annuali delle linee stesse, producendo un valore numerico che rappresenta l'obiettivo del 100% atteso ed in base al quale è strutturata la scala dei premi come da allegato 1.

Con lo stesso metodo verrà calcolata l'efficienza reale ottenuta nell'anno e confrontata, ai fini dell'erogazione del premio, con la scala costruita secondo quanto sopra indicato.

La formula dell'efficienza calcolata per singola linea è:

Produzione reale/(tempo di produzione reale, decurtato delle ore standard per cambi x velocità massima).

Per lo stabilimento di Riardo, interessato da importanti modifiche tecnologiche nel corso del 1° semestre 2008, gli obiettivi di efficienza sono riferiti al periodo 01/07/2008-31/12/2008.

La parti si impegnano, in caso di significativi cambi tecnologici o sostanziale cambiamento del mix produttivo, ad incontrarsi, in sede di CNG, per la ridefinizione degli obiettivi interessati da tali variazioni.

Qualità Totale

L'indicatore reclami totali dal mercato (consumatori + clienti) è calcolato come rapporto tra il numero di reclami ricevuti su un milione di bottiglie. La formula di calcolo è:

Numero reclami consumatori e clienti / (Milioni di pezzi venduti/1.000.000).

Mantenimento certificazione qualità

Partendo dal presupposto che la Società è già titolare di numerose certificazioni di qualità e che la tipologia di Azienda alimentare presuppone particolare attenzione al costante mantenimento delle





Confindustria Caserta

Unione degli Industriali della Provincia

migliori condizioni complessive dei siti produttivi, verrà utilizzato l'indicatore del mantenimento certificazioni di qualità gestito mediante un sistema di audit trimestrali, a cui seguirà una valutazione, legata ai comportamenti e segnalazioni dei dipendenti, atta a stabilire i risultati raggiunti. L'audit trimestrale sarà condotto da una commissione composta da rappresentanti aziendali ed un componente della RSU. Per motivi organizzativi gli audit potrebbero essere più frequenti, assicurando che al termine di ogni trimestre tutte le linee siano verificate.

Le valutazioni saranno effettuate per linea di produzione mediante specifica tabella da definirsi in un apposito incontro congiunto con le RSU dei due stabilimenti entro il prossimo mese di novembre 2008.

Ai fini dell'erogazione del premio sarà effettuata la media aritmetica del risultato delle linee e dei trimestri. In funzione della valutazione complessiva annuale sarà erogato il premio, in maniera proporzionale all'interno delle fasce, secondo l'allegato 2.

% Perfect Order Franco Destino

L'indicatore, espresso in percentuale, viene così calcolato secondo i criteri già previsti dal precedente accordo.

% D.S.O. Overdue

L'indicatore, espresso in percentuale, viene così calcolato:

Media aritmetica annua del calcolo mensile della percentuale dello scaduto su saldo.

C) Condizioni d'accesso e modalità di erogazione

Hanno diritto al PPR i lavoratori Quadri, Impiegati, Intermedi ed Operai assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza nonché i lavoratori titolari di un contratto di lavoro in somministrazione di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza.

Le Parti convengono che il PPR maturato durante l'anno solare di competenza viene erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di Maggio dell'anno successivo.

In tutte le ipotesi sopra illustrate, si conviene che il premio venga erogato pro-quota in caso di rapporto part-time e/o pro-rata per tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno di competenza, intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni di calendario.

Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno determinante un cambiamento dell'importo, lo stesso viene proporzionato in relazione ai mesi di appartenenza ai diversi livelli di inquadramento.

In ogni caso, il premio non matura in tutte le ipotesi di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ai sensi di legge e di contratto.





D) Monitoraggio e Verifica

La Direzione Aziendale e le RSU effettueranno incontri trimestrali di sito in corso d'anno per la verifica degli andamenti riscontrati, nonché durante il mese di Maggio dell'anno successivo per l'illustrazione dei dati a consuntivo.

Resta espressamente inteso che in caso di fatti incidenti sostanzialmente sulla struttura societaria che determinino variazioni del ROP a risultati costanti, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto sulla struttura del premio.

Le parti si danno atto che la qualità del prodotto è elemento fondamentale per la competitività dell'Azienda in un settore complesso come quello delle acque minerali.

A tal proposito l'Azienda ha ipotizzato un sistema che nella liquidazione del premio di efficienza, si tenesse anche conto di eventuali reclami e contestazioni di clienti e consumatori, attribuibili al processo industriale.

Per quanto riguarda gli indicatori di sede l'Azienda ha proposto l'applicazione di due nuovi indicatori (D.I.O. Prodotto Finito e D.I.O. Materie prime) in sostituzione dell'indicatore Perfect Order Franco Destino.

D.I.O. Prodotto Finito

L'indicatore, espresso in giorni di copertura, rappresenta la consistenza dello stock di prodotto finito.

L'indicatore annuale è rappresentato dalla media dei risultati mensili così calcolati:

Valore giacenza prodotto finito/costo del venduto dei 3 mesi precedenti x 90

D.I.O. Materie Prime

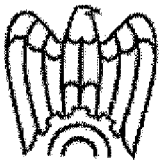
L'indicatore, espresso in giorni di copertura, rappresenta la consistenza dello stock di materie prime. Ai fini del premio di risultato sia la tabella di riferimento che i risultati reali da calcolare a consuntivo, non terranno conto degli acquisti del PET.

L'indicatore annuale è rappresentato dalla media dei risultati mensili così calcolati:

Valore giacenza materie prime/costo materie prime del venduto dei 3 mesi precedenti x 90

In relazione a ciò le parti hanno convenuto di incontrarsi nel corso del secondo semestre 2009 al fine di approfondire tali temi e verificarne l'applicabilità nel biennio 2010 e 2011.





Confindustria Caserta
Unione degli Industriali della Provincia

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto, fatta salva la diversa decorrenza in tema di copertura assicurativa, dal 01/01/2008 ed avrà validità fino al 31/12/2011.

La copertura assicurativa decorrerà dal 01/01/2009 ed avrà validità fino al 31/12/2012.

Le parti si danno atto che, per quanto espressamente disciplinato dal presente accordo, quest'ultimo annulla e sostituisce le precedenti intese in materia.

Eventuali controversie applicative che dovessero insorgere durante la validità del presente accordo saranno oggetto d'esame tra le Segreterie FAI - FLAI - UILA Nazionali e la Direzione Aziendale, con l'assistenza di Confindustria Caserta.

FERRARELLE S.p.a.

[Handwritten signatures for Ferrarelle S.p.a.]

R.S.U.

CONFINDUSTRIA CASERTA

FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL

[Handwritten signatures for Confindustria Caserta]

[Handwritten signatures for FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL]

[Handwritten signatures for Ferrarelle S.p.a.]



FERRARELLE SPA

Confidenziale

Allegato 1

Tabella di riferimento per il calcolo dell'efficienza teorica							
Valore di riferimento	N-3	N-2,5	N-2	N-1,5	N-1	N-0,5	N (*)
% premio teorico efficienza	0	25	50	70	85	95	100

(*) rappresenta il valore posto al 100% del premio di efficienza

The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures in various ink colors (black, blue, green). These signatures are scattered across the page, often overlapping the table and other text, indicating a process of review or approval.

FERRARELLE SPA

Confidenziale

Allegato 2

Stabilimenti di Riardo e Boario

TABELLA PER CALCOLO INDICATORE MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE

% risultato	2008	2009	2010	2011
>= 80 <= 90	30%	30%	30%	30%
>90 <= 95%	100%	100%	100%	100%

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including:

- Top left: A large signature and the initials "ST".
- Bottom left: A signature and the initials "AM".
- Center: A large signature and the initials "DR".
- Right side: A signature and the initials "Giacco".
- Bottom right: A signature and the initials "SMA".
- Other scattered initials include "ST", "AM", "B", "L", "SMA", and "SMA".

IPOTESI

VERBALE DI ACCORDO

In Caserta il giorno 24 Ottobre 2008

Tra

la Ferrarelle S.p.A (in seguito denominata Società)

E

le OO. SS. FLAI CGIL- FAI CISL- UILA UIL

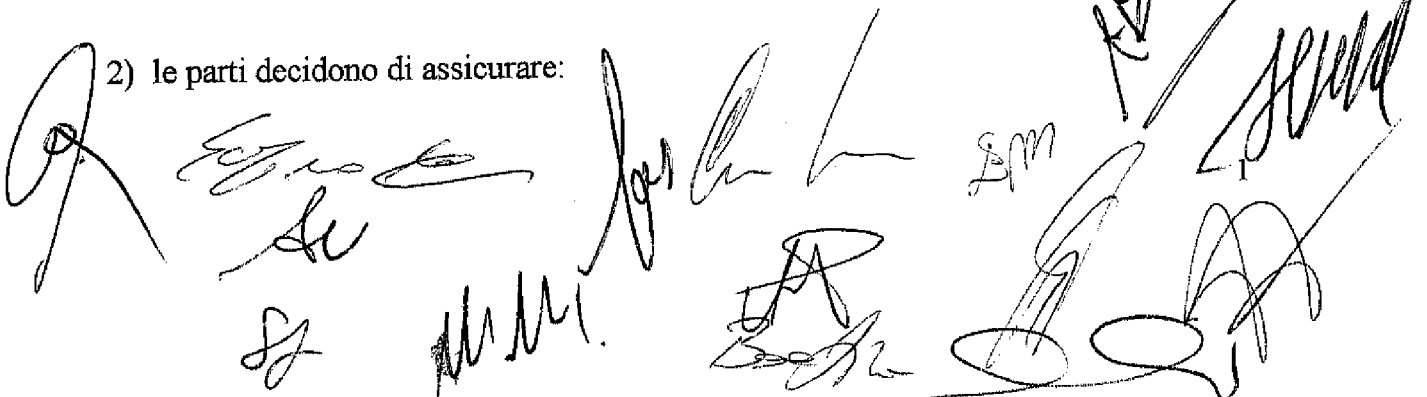
Premesso

- ◇ che le parti intendono ridefinire una copertura assicurativa a carattere assistenziale a favore del personale dipendente con qualifica di impiegato e operaio come sotto indicato, tramite una Cassa di Assistenza ;
- ◇ che a tal fine le parti hanno preso attenta e compiuta visione dello Statuto e del Regolamento della Cassa di assistenza prescelta;
- ◇ che l'adesione alla Cassa suddetta consente di realizzare significativi miglioramenti rispetto alle condizioni che le parti potrebbero ottenere stipulando direttamente le suddette coperture;

tutto ciò richiamato e premesso, le parti concordano quanto segue:

1) le premesse sono parte integrante del presente Accordo;

2) le parti decidono di assicurare:

The bottom of the document is filled with numerous handwritten signatures in black ink. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures are arranged in a somewhat horizontal line across the width of the page, with some overlapping. The ink is dark and the paper appears slightly aged.

a) il Rimborso delle Spese sanitarie relative all'area del ricovero con/senza intervento chirurgico.

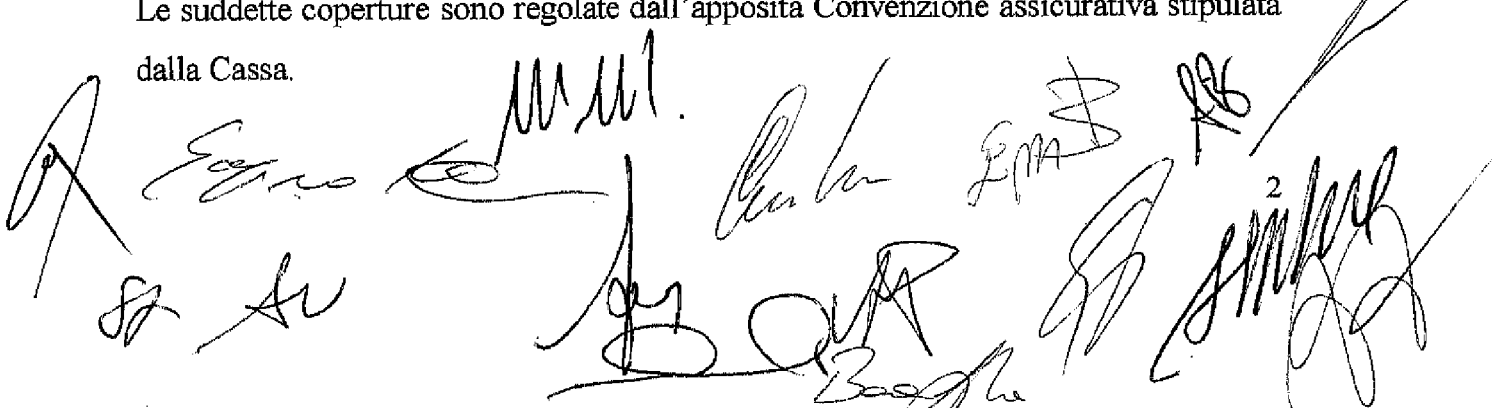
a favore:

- a) del personale dipendente con qualifica di impiegato e operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di lavoro a tempo determinato, purché almeno pari a 12 mesi continuativi;
- b) del personale di cui al punto a), attualmente in servizio, nonché assunto successivamente con decorrenza dalla data di sottoscrizione del modulo di adesione e comunque entro e non oltre 30 giorni dalla data di assunzione. Il dipendente che per qualsiasi motivo non effettua la scelta di adesione entro i termini di cui al presente punto b) si intenderà rinunciataro ed eventualmente potrà iscriversi nell'annualità successiva, esclusivamente nel corso del mese di Ottobre, per l'anno successivo.

nonché a favore del coniuge/convivente e dei figli del personale di cui ai punti a) e b), tutti risultanti da stato di famiglia;

- 3) Le suddette coperture verranno attuate tramite l'adesione della Società ad una Cassa di assistenza con le modalità che seguono: i contributi versati alla Cassa verranno da questa utilizzati per l'ottenimento di una copertura come indicato al punto 2 lett. a), da intendersi per anno assicurativo e per nucleo familiare.

Le suddette coperture sono regolate dall'apposita Convenzione assicurativa stipulata dalla Cassa.



4) Il contributo dovuto alla Cassa per l'ottenimento delle coperture di cui al punto 2 lett. a) sarà versato:

- a) a carico della Società in misura del 62 % del contributo annuo;
- b) a carico di ciascun dipendente in misura del 38% del contributo annuo, frazionato in 12 mensilità mediante prelievo diretto dalla busta paga;
- c) i nuclei familiari che risulteranno single avranno una riduzione del 30% del contributo previsto;
- d) per le iscrizioni in corso d'anno dei dipendenti neoassunti l'importo è pari al 100% del contributo annuo per le adesioni nel corso del 1° semestre, al 60% per quelle nel corso del 2° semestre secondo la ripartizione percentuale di cui ai punti a) e b);

5) La Società si impegna ad inoltrare domanda di adesione alla Cassa e di attivazione delle coperture assicurative allegando copia del presente Accordo Aziendale.

Ogni eventuale successiva modifica od integrazione del presente Accordo sarà comunicata alla Cassa.

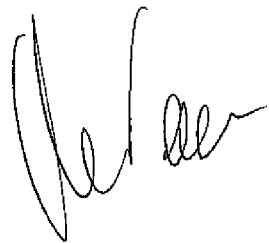
6) La copertura cessa alla prima scadenza annuale:

- ◆ in caso di interruzione a qualunque titolo del rapporto di lavoro con il dipendente, a condizione che il dipendente accetti di proseguire con il versamento fino alla prima scadenza annuale, attraverso trattenuta in sede di liquidazione;

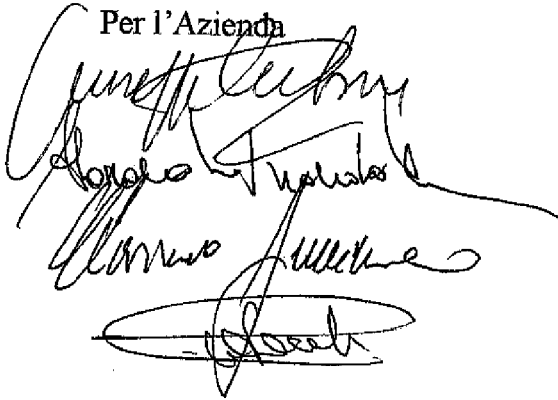
7) La Società si riserva la facoltà di recedere di anno in anno dal presente Accordo, dalla Cassa e dalle Convenzioni stipulate nel caso in cui si verificano innovazioni o mutamenti del sistema assicurativo a favore dei dipendenti per effetto di leggi o di accordi nazionali.

In tal caso le parti si incontreranno al fine di valutare se mantenere la polizza assicurativa in essere oppure aderire alla polizza prevista dal CCNL o dalla legge.

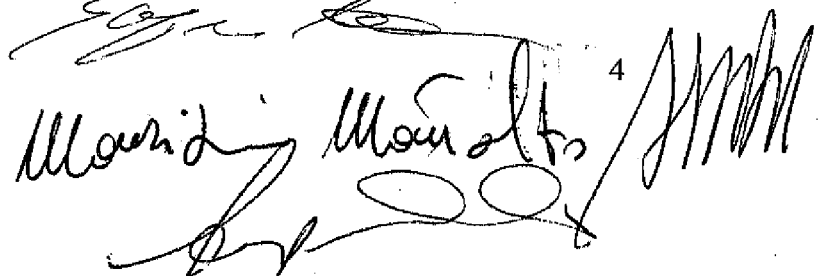
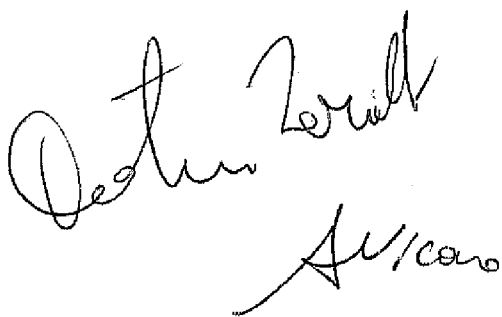
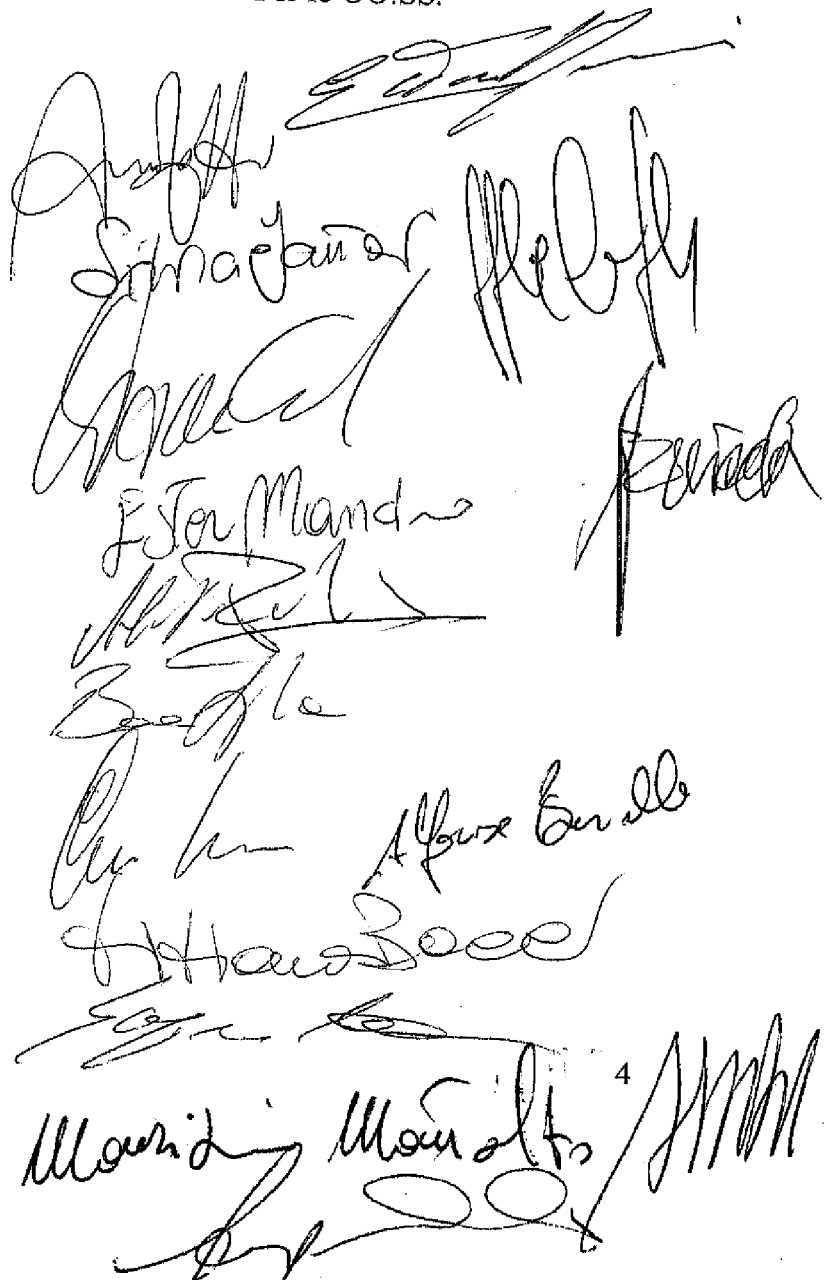
L.C.S.



Per l'Azienda



Per le OO.SS.



Spett.li

Segreterie Nazionali

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

ROMA

La scrivente con riferimento all'ipotesi di accordo sottoscritta in pari data presso Confindustria Caserta, facendo seguito alle intese verbali intercorse, comunica che, ai fini della determinazione della quota pari al 25% del PPR, il dato relativo al ROP (Risultato Operativo Lordo) è così definito:

% raggiungimento Risultato	OBIETTIVO (*)			
	2008	2009	2010	2011
0%	0,30	1,00	1,00	1,00
100%	1,10	4,00	5,00	6,00

(*) espressi in milioni di euro

Cordiali saluti.

Riardo, 24 ottobre 2008

Dott. Mariano Sammarco

Per ricevuta:

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

