

## ACCORDO AZIENDALE

Vicenzi SpA. è un'azienda volta a valorizzare il prodotto pasticceria di qualità "Made in Italy" sia sul mercato italiano che mondiale. Lo scenario di mercato sempre più concorrenziale e imprevedibile impone scelte, anche dal punto di vista della gestione delle risorse umane, che siano in grado di rispondere adeguatamente alle sollecitazioni del mercato interno ma soprattutto estero.

In questa ottica il rinnovo dell'accordo integrativo di secondo livello costituisce un importante momento di condivisione degli obiettivi e delle strategie aziendali. L'implementazione di strumenti coerenti con i bisogni della flessibilità e dei mutamenti repentini e imprevedibili sono volti a coniugare le necessità dell'impresa con quelle dei lavoratori.

Pertanto oggi 17 Luglio 2018, presso la sede di Confindustria Verona, si sono incontrati:

- La Società VICENZI SpA nella persona del Sig. Franco Dal Bello assistito dal dott. Giuseppe Musolla di Confindustria Verona
- e
- Le R.S.U. degli stabilimenti produttivi di Bovolone(VR) Nusco (AV) San Giovanni Lupatoto(VR), assistite dalle strutture nazionali e territoriali di FLAI/CGIL, FAI/CISL e UILA/UIL

allo scopo di discutere la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale presentata dalla RSU e dalle OO.SS. di categoria.

Le parti dopo approfondita discussione hanno oggi raggiunto le seguenti intese:

### 1. INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

#### Coordinamento Sindacale Nazionale del Gruppo Vicenzi

Fanno parte del coordinamento i Segretari Nazionali, Territoriali di FAI, FLAI e UILA e un rappresentante delle RSU per ogni Organizzazione Sindacale stipulante il presente accordo presente in ogni unità produttiva del Gruppo Vicenzi di San Giovanni Lupatoto, Bovolone e Nusco.

A questo livello vengono definiti il criterio e gli strumenti delle Relazioni Industriali.

Vi si affrontano, in termini preventivi, le tematiche relative a:

- politiche attive del lavoro, progetti di formazione e sviluppo delle professionalità
- sistemi incentivanti e parametri utili alla valutazione del Premio per obiettivi
- norme e programmi afferenti le pari opportunità
- linee guida e interventi per la sicurezza e la tutela dell'ambiente di lavoro.

Ai componenti delle RSU del Coordinamento sarà riconosciuto un rimborso, a fronte delle spese sostenute in occasione delle succitate riunioni secondo le norme aziendali in materia.

## Incontri a livello di sito

Tale livello eserciterà il confronto su temi specificatamente di sito come previsto dal CCNL.

In particolare:

- quantità e qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro
- percorsi di sviluppo e stabilizzazione occupazionale
- calendario annuo, orari e organizzazione del lavoro
- piani di formazione e sviluppo professionale
- inquadramenti professionali e loro dinamiche
- sicurezza dell'ambiente di lavoro, salute e prevenzione, sicurezza dei prodotti
- gestione dei sistemi incentivanti
- definizione degli obiettivi e dei parametri di sito

Le parti hanno concordemente confermato la validità ed efficacia di una corretta gestione delle relazioni industriali che devono essere improntate al costante dialogo, nel rispetto delle reciproche responsabilità, ruoli e interessi, allo scopo di favorire la positiva soluzione dei problemi che la società deve affrontare nel suo continuo evolversi e nel confronto con il mercato.

Nell'ambito di questa strategia comune sono programmate riunioni periodiche nel corso delle quali verrà illustrato l'andamento del mercato, i prevedibili investimenti, l'andamento dei livelli occupazionali, l'evoluzione dell'assetto produttivo ed organizzativo nei suoi riflessi sull'occupazione; inoltre verranno forniti e monitorati i dati e le informazioni attinenti gli obiettivi concordati e legati al premio variabile.

Le parti insieme si dovranno impegnare a rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Sindacali/Industriali ed in tutte le sue articolazioni, garantendo una logica di coerenza e di trasparenza all'intero sistema.

Le riunioni di cui sopra avranno pertanto le seguenti cadenze:

- **1° incontro**, entro la fine del mese di luglio, che avrà per oggetto l'andamento del primo semestre dell'anno;
- **2° incontro** tra la fine dell'anno in corso e gennaio dell'anno successivo, per il secondo semestre.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno specifici incontri anche negoziali a livello di Segreterie Nazionali al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

## 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In un'ottica di ottimizzazione delle produzioni, legate principalmente ai flussi commerciali e stagionali difficilmente monitorabili in tempi prevedibili, le parti convengono di utilizzare gli strumenti contrattualmente previsti per adeguare gli orari di lavoro alle necessità produttive.

In particolare l'utilizzo della flessibilità degli orari e delle turnazioni con riposo a scorrimento saranno comunicati, ad eccezione di casi di particolare urgenza, con almeno due settimane di preavviso;

Inoltre, entro il mese di aprile di ciascuno anno verrà congiuntamente predisposto il calendario ferie del periodo estivo, mentre per la chiusura invernale verrà, allo stesso modo, predisposto entro la metà di novembre.

### Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Le Parti valutano positivamente la possibilità prevista dall'art.24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che consente ai lavoratori di cedere volontariamente a titolo gratuito, fermi i limiti di cui al decreto legislativo n. 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti nonché per il lavoratore stesso.

Ritenendolo uno strumento da valorizzare e promuovere, le Parti si impegnano perciò ad avviare un confronto in caso di necessità, per stabilire la misura, le condizioni e le modalità di applicazione della c.d. "banca ore solidale" nonché approfondire le tematiche collegate alle concrete modalità di gestione.

## 3. SICUREZZA / AMBIENTE DI LAVORO

In tema di infortuni, sicurezza sul lavoro e cause invalidanti, con l'applicazione del Dlgs 81/2008 saranno individuati gli strumenti da utilizzare per superare le criticità che dovessero presentarsi, anche con l'aggiornamento costante del Documento di Valutazione dei Rischi, soprattutto in termini di concretezza quotidiana. Le parti, nell'ambito delle norme vigenti, convengono che il lavoro di definizione degli strumenti dovrà essere frutto di un costante e fattivo confronto tra le RLS che operano in azienda al fine di favorire la condivisione di esperienze e conoscenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## 4. PROFESSIONALITA'

Le parti avvieranno un confronto costruttivo volto a valorizzare la professionalità del personale. In tale ottica si procederà all'analisi degli inquadramenti attuando gli opportuni interventi nel pieno rispetto del dettato contrattuale.

Le parti pertanto confermano la volontà di procedere in tale direzione attraverso verifiche congiunte, che vedranno coinvolti responsabili di reparto e RSU che possano determinare soluzioni per specifiche figure professionali polifunzionali.

## 5. OCCUPAZIONE / INVESTIMENTI

In modo da valorizzare adeguatamente le competenze maturate, l'Azienda

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) located at the bottom of the page, likely representing the signatories of the document.

conferma il diritto di precedenza nelle assunzioni allo stesso titolo, ai lavoratori a tempo determinato che ne facciano richiesta.

Saranno altresì realizzati confronti periodici tra le parti che consentano di condividere una visione complessiva dei flussi occupazionali, con particolare attenzione per quanto attiene l'impiego dei contratti a tempo determinato o parziale ed il lavoro interinale.

## 6. FORMAZIONE

L'Azienda effettua sia la formazione di carattere contingente (innovazione tecnologica, sistemi informatici, nuovi prodotti), sia quella di carattere strutturale (tracciabilità dei prodotti, sicurezza alimentare, caratteristiche alimentari dei prodotti, etc.). Detta formazione rientra in quella definita dalle norme legislative vigenti, utilizzando anche i programmi e le risorse messe a disposizione da Fondimpresa e dalle Regioni. La suddetta formazione sarà oggetto di consultazione e informazione alla RSU.

## 7. STRUMENTI BILATERALI DI SETTORE

Nel confermare la rilevanza dello sviluppo e della partecipazione al sistema previdenziale, integrativo di settore e all'assistenza sanitaria integrativa, le parti si confronteranno nei singoli siti produttivi per individuare appositi spazi che permettano al personale in forza di approfondire la conoscenza di tali strumenti. Con tale obiettivo l'azienda sosterrà una corretta informazione attraverso le strutture competenti di FAI/FLAI/UILA al fine di permettere ai lavoratori di effettuare le proprie scelte con maggiore consapevolezza e relativamente agli strumenti della bilateralità contrattuale.

## 8. TFR

Compatibilmente con le esigenze e secondo le modalità previste dal CCNL, l'Azienda valuterà la possibilità di erogare l'anticipo del TFR anche ai lavoratori che abbiano già una volta formulato la richiesta e ne abbiano ottenuto l'erogazione e che da quest'ultima siano trascorsi almeno otto anni

## 9. WELFARE

Le parti intendono valorizzare il welfare contrattuale quale istituto soprattutto teso all'offerta di strumenti e servizi di natura sociale, previdenziale e sanitaria. Pertanto le parti convengono sulla possibilità per il lavoratore di convertire le somme derivanti dal PPO in servizi di welfare. A tal fine si stima come favorevole una percentuale pari al 30% della somma massima annualmente raggiunta come PPO. Le parti convengono che le modalità applicative saranno definite a livello di singolo sito. Al fine di valorizzare tale strumento concordano che l'azienda si impegna a riconoscere una ulteriore 5% sulla quantità summenzionata in riferimento al welfare sociale.

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota destinata al welfare, tale somma potrà essere destinata a fondi di previdenza complementare oppure sarà riconvertita in premio nel rispetto della normativa fiscale e contributiva

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Alm', 'UML', 'm. A. G.', and others.]*

vigente in materia. Nell'ipotesi di variazione alla normativa di riferimento le parti si incontreranno per valutare le eventuali ricadute collegate.

## 10. PREMIO PER OBIETTIVI

In armonia con quanto previsto dall'art.55, lett. A), del vigente CCNL applicato, le parti confermano il rinnovo del premio variabile già istituito con il precedente e scaduto contratto integrativo aziendale.

L'ammontare lordo del premio massimo collegato al raggiungimento del 100% degli obiettivi è fissato in:

- euro 1.075,00 (Millesettantacinque/00) per il 2018;
- euro 1.100,00 (Millecento/00) per il 2019;
- euro 1.150,00 (Millecentocinquanta/00) per il 2020;
- euro 1.200,00 (Milleduecento/00) per il 2021.

Le parti concordano che i suddetti importi premiali, da intendersi come lordi e unitari, sono correlati: per il 40% a obiettivi di gruppo, misurati in relazione ai risultati aziendali previsti secondo il budget predisposto per l'anno di competenza, e rappresentati da indicatori di redditività e fatturato; per il 60% a obiettivi definiti e monitorati a livello di singolo sito con incontri a livello trimestrale.

La quota relativa agli obiettivi a livello di gruppo sarà collegata al raggiungimento di EBITDA (per il 60%) e fatturato (per il 40%) secondo la seguente tabella:

EBITDA da	a	PPO
	59,99%	0,00%
60,00%	69,99%	20,00%
70,00%	79,99%	40,00%
80,00%	89,99%	60,00%
90,00%	99,99%	80,00%
100,00%		100,00%

Fatturato da	a	PPO
	95,00%	0,00%
95,01%	96,00%	20,00%
96,01%	98,00%	40,00%
98,01%	100,00%	60,00%
100,01%	102,00%	80,00%
oltre 102%		100,00%

Per quanto concerne gli obiettivi per ogni sito produttivo dovranno tenere in considerazione la produttività intesa come incidenza percentuale della MO sul costo

totale della produzione rispetto al budget prefissato, la qualità della produzione intesa come non conformità accertate in sede di audit interni ed esterni o segnalati da clienti e/o consumatori. L'attenzione alla qualità del prodotto e del lavoro saranno altro parametro di valutazione della produttività e quindi anche la percentuale degli scarti del prodotto finito saranno monitorati in ottica del raggiungimento degli obiettivi

Il raggiungimento degli obiettivi è considerato di primaria importanza, in linea con quanto fissato dal CCNL che considera la contrattazione aziendale indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

## 11. MODALITA' DI EROGAZIONE

Il premio come sopra individuato verrà erogato con la retribuzione del mese di marzo/aprile dell'anno successivo a quello di pertinenza; esso spetterà a tutto il personale in forza a tempo indeterminato all'atto della corresponsione, con la sola esclusione delle qualifiche dirigenziali e di quadro.

Al personale che cesserà l'attività lavorativa nel corso dell'anno per raggiunti limiti pensionistici, sarà riconosciuta una somma a titolo di PPO riproporzionata in relazione al numero dei mesi interi lavorati. Tale somma sarà calcolata in riferimento ai valori raggiunti nell'anno precedente.

Gli assunti a tempo indeterminato percepiranno tanti dodicesimi di premio quanti sono stati i mesi lavorati nell'anno di competenza.

Con il medesimo sistema dei dodicesimi lavorati in corso dell'anno verrà retribuito il premio anche ai contratti a termine superiori a 6 mesi in forza all'atto della corresponsione. I mesi di contratto sono conteggiabili anche a cavallo di due anni, ciò comporta che in tal caso al superamento del 6° mese il lavoratore a termine recupererà i dodicesimi dell'ammontare del premio variabile afferenti ai primi mesi del contratto, decorsi nell'anno precedente, e non ancora percepiti.

## 12. NATURA DEL PREMIO

Le somme di cui sopra sono state pattuite tra le parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendendo anche l'incidenza sui cosiddetti istituti diretti, indiretti e differiti, contrattuali e legali, dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente e forfetariamente conto all'atto della definizione pattizia e concordata delle somme da corrispondere. Tutto ciò anche ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della circolare INPS n.195 del 11.10.1996.

Le parti si danno altresì atto che il premio per obiettivi (punto 8) qui concordato costituisce una erogazione economica variabile, la cui corresponsione è legata a risultati aziendali misurabili e verificabili, ed ha le caratteristiche per l'assoggettamento al regime di tassazione agevolata per l'intero valore qualora il principio dell'incrementalità venisse verificato alternativamente anche con riferimento ad uno solo degli obiettivi pattuiti. Tale precisazione si intende ai fini delle agevolazioni vigenti e di quanto altro previsto dalle norme e dalle indicazioni degli istituti competenti, in materia contributiva e fiscale, nonché in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 1, commi 182 e ss., Legge 2013/2015 e successive modificazioni o integrazioni, e di cui al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Detto premio non avrà infine alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c..

13. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 17/07/2018 e avrà efficacia fino al 31/12/2021. Le parti si impegnano per il periodo di sua vigenza a non presentare richieste di carattere economico e/o normativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

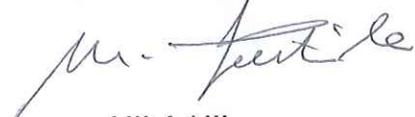
p. VICENZI SpA  


p. CONFINDUSTRIA VERONA  

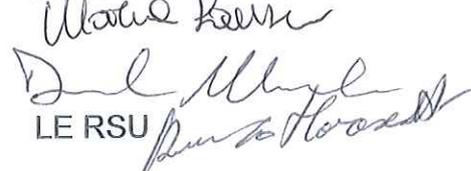

p. FAI CISL



p. FLAI CGIL



p. UILA UIL

  
LE RSU