



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 9 luglio 2019 presso la sede di Confindustria Caserta rappresentata dal sig. Lorenzo Chiello si sono incontrati:

- La FERRARELLE S.p.a. nelle persone dei sigg. Alessandro Frondella, Mariano Sammarco, Nicola Tignonsini, Giuseppe Nappo, Tomaso Plona, Adriano Tartaglia, Marino Viola;
- Le segreterie nazionali della FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Roberto Benaglia, Armando Savignano, Raffaele Ferrone, Marco Gentile, Pietro Pellegrini e Raffaella Sette, le Segreterie provinciali di Brescia e Caserta FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Daniele Cavalleri, Donato Bianchi, Michele Saleri, Bruno Ferrara, Igor Prata, Gaetano Laurenza;
- 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. in data 12 dicembre 2018 dopo ampia discussione, concordano quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, intendono consolidare il principio della correttezza e del reciproco rispetto dei ruoli, che ha caratterizzato i rapporti finora intercorsi, in un'ottica di miglioramento continuo del dialogo e del confronto, necessario in vista delle problematiche sempre più complesse poste dal mercato di riferimento.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Roberto Benaglia, Armando Savignano, Raffaele Ferrone, Marco Gentile, Pietro Pellegrini, Daniele Cavalleri, Donato Bianchi, Michele Saleri, Bruno Ferrara, Igor Prata, Gaetano Laurenza, and others.]



Si conferma quindi l'intento reciproco, compatibilmente con il contesto sempre più concorrenziale, di improntare le relazioni industriali al rispetto dei tempi e dei modi più adeguati alle materie di volta in volta trattate, attraverso criteri di consultazione preventiva, informazione bidirezionale, ricerca di soluzioni condivise.

Con riferimento a quanto sopra, le relazioni verranno articolate come di seguito definite.

Struttura delle Relazioni Industriali

Le parti confermano l'attuale struttura di relazioni, improntata alla correttezza dei rapporti sindacali.

A tale principio saranno pertanto improntate le due informative annuali tra Azienda e Coordinamento Nazionale di Gruppo (CNG), costituito dalle Segreterie FAI – FLAI – UILA Nazionali e Territoriali e dalle RSU, che avranno luogo nel periodo primaverile (per l'informativa prevista dal CCNL e l'illustrazione dei risultati dell'anno precedente) e nel periodo autunnale (per l'esposizione dell'andamento dell'anno in corso e dei futuri obiettivi aziendali, sulla scorta della contestuale visibilità di orizzonte temporale).

Le parti convengono che tutte le informazioni fornite nel corso degli incontri sopra citati – la cui documentazione di supporto sarà fornita in formato elettronico dall'Azienda alle Segreterie Nazionali di categoria con un anticipo di due giorni lavorativi dalla data fissata per il CNG – saranno oggetto di massima riservatezza.

Oggetto dell'informativa saranno pertanto le tematiche di seguito riportate:

- linee strategiche di politica industriale e commerciale, anche di altre società del gruppo
- 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

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Pest', 'Novo', 'Anno', 'Bacchi', 'Mater', 'Lupo', 'S', 'L', 'D', 'E', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']



- investimenti di particolare rilievo
- introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche
- andamento dei livelli occupazionali
- occupazione femminile
- appalti, formazione e sicurezza
- monitoraggio dell'andamento degli indicatori gestionali del PPR

Particolare rilievo nell'ambito di tale informativa assumeranno le azioni e i programmi perseguiti dall'azienda in relazione allo Sviluppo Sostenibile; saranno illustrate in particolare le analisi di impatto ambientale sviluppate con il sistema EPD, in grado di fornire indicatori significativi della sostenibilità dello sviluppo industriale.

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 CNG 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 tale livello.

Le strutture sindacali territoriali e/o le RSU avranno come figure di riferimento per l'interlocazione locale ricorrente le persone dei Responsabili di Stabilimento e dei Responsabili Risorse Umane degli Stabilimenti e delle Sedi.

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

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Test, Rom, Dur, and others, scattered across the bottom half of the page.]



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

L'Azienda porrà particolare attenzione all'occupazione femminile, garantendone pari opportunità nelle assunzioni, evitando ogni forma di discriminazione nelle attività formative, in modo da garantire le stesse possibilità.

Le parti ribadiscono che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro rimane un obiettivo condiviso, e la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato (con particolare riferimento alla flessibilità e al periodo stagionale) costituisce sempre più un fattore strategico di particolare rilievo. In tal senso 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 possesso delle caratteristiche necessarie allo svolgimento della mansione individuata e compatibilmente con le disposizioni previste dalla normativa vigente.

Con riferimento alla gestione dei rapporti a tempo determinato, le parti riconoscono come riferimento principale gli Accordi di Settore del 10 ottobre 2013 e del 7 novembre 2014.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

Bacchi

Pest

Dur

di

Haka

Nam

to

mm

of

vs

Geneo



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.

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, il passaggio definitivo al livello retributivo immediatamente superiore a quello di inserimento.

Il periodo di stagionalità, il numero di lavoratori stagionali e la relativa durata dei periodi di impiego, definiti annualmente, saranno preventivamente oggetto di esame congiunto a livello di sito; sulla scorta di eventuali modifiche di esigenze produttive nel corso del periodo stagionale, le parti si rincontreranno per un nuovo esame congiunto, ridefinendo tali elementi.

L'Azienda garantisce, come di consueto, il rispetto della normativa e CCNL vigenti comprese tutte le fattispecie che prevedono un diritto di precedenza in caso di assunzione e, in particolare, quella trattata dall'art. 15 del CCNL relativa all'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 condividono il principio che una corretta organizzazione del lavoro è un obiettivo imprescindibile per perseguire finalità di miglioramento competitivo; in tale ambito, l'azienda concorderà con le RSU eventuali casi che possano comportare temporanee modifiche dell'orario di lavoro individuale, al fine di realizzare una migliore conciliazione tra esigenze aziendali e di vita del lavoratore, nonché ad incontrarsi a livello territoriale per valutare e sviluppare proposte in tema di orari di lavoro.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it



Le Parti a livello di sito, in fase di costruzione dei piani formativi, si incontreranno al fine di favorire uno scambio di informazioni e considerazioni in merito ai bisogni formativi riscontrati.

Le parti, a livello di sito, si incontreranno a fine anno per un'analisi complessiva della formazione erogata, con riferimento anche ai relativi orari, programmi, obiettivi ed esiti.

L'Azienda conferma inoltre particolare attenzione alla formazione del personale coinvolto in specifiche innovazioni tecnologiche e/o profonde modifiche organizzative, nonché del personale di nuovo inserimento, anche stagionale, affinché apprenda la necessaria pratica allo svolgimento della mansione assegnata, alla sicurezza sul lavoro ed ogni altro aspetto attinente la propria attività.

L'Azienda conferma l'impegno a predisporre per le RSU 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 continuare a svolgere l'attività di monitoraggio sull'inquadramento professionale sui singoli siti produttivi tra RSU e Direzione aziendale.

Qualora, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o di profonde modifiche organizzative, dovesse rendersi necessaria l'istituzione di nuove posizioni di lavoro rispetto all'attuale organizzazione del lavoro, Direzione ed RSU si incontreranno al fine di valutare eventuali percorsi di sviluppo professionale dei lavoratori, compatibili con quanto previsto dal CCNL.

APPALTI

Fermo restando il rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia di appalti e terziazioni, le Parti concordano che in sede di informativa al CNG la Direzione Aziendale fornirà adeguate informazioni aggregate sulle attività date in appalto ai sensi di quanto

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Paolo, Marco, and others, scattered across the bottom of the page.]



previsto dal vigente art. 4 CCNL. Tali informazioni saranno fornite semestralmente a livello di sito alle 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 di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, nonché delle norme 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.

In caso di eventuali terziarizzazioni o internalizzazioni di attività significative l'Azienda consulterà le OO.SS.

L'Azienda, su richiesta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), fornirà aggiornamenti in materia.

PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti convengono di attribuire particolare valore alle politiche indirizzate alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa.

Il benessere dei lavoratori è un valore chiave della strategia aziendale e del successo dell'Azienda.

Per tali ragioni le Parti convengono sulle iniziative di seguito riportate:

1. In via sperimentale, le Parti hanno inteso definire la possibilità di attivare il **Sistema di Cessione Ore (SCO)**, basato sulla volontarietà e sul sostegno reciproco tra i dipendenti, per far fronte a situazioni legate a problematiche di salute dei familiari dei dipendenti. Per tutti gli

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

Beccia

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

MM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



aspetti gestionali e le condizioni previste per l'utilizzo di tale strumento si fa riferimento allo specifico allegato che è parte integrante del presente contratto integrativo aziendale.

2. Le parti confermano 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.
3. L'Azienda, inoltre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, favorirà eventuali richieste di part-time provenienti da dipendenti genitori fino ai tre anni di età del figlio.
4. In caso di lavoratrici che hanno usufruito di congedi parentali, l'Azienda predisporrà, in funzione delle mansioni svolte, adeguate iniziative formative e/o di affiancamento al fine di un più agevole reinserimento nelle ordinarie attività lavorative.
5. I dipendenti genitori, inoltre, in caso di patologie di particolari gravità del figlio (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), potranno fruire di tre giorni di permesso retribuito anziché due previsti dall'art. 40-bis lett. A del CCNL, alle medesime condizioni disciplinate dalla normativa vigente in materia.
6. Al padre lavoratore, che si astiene dal lavoro a titolo di congedo parentale, spetterà, limitatamente ai primi 5 giorni lavorativi di assenza, un'integrazione al trattamento economico erogato dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale netta dovuta. Tale condizione di miglior favore per il dipendente interessato, si intende applicabile in assoluto un'unica volta ed in unica soluzione a prescindere dagli eventi di nascita e dal numero di richieste di congedo parentale avanzate.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it



SICUREZZA ALIMENTARE E AMBIENTALE

L'Azienda, ai fini di un sempre maggiore coinvolgimento delle OO. SS. sulla sicurezza alimentare e ambientale, su richiesta fornirà alla RSU informazioni sulle procedure in essere sul tema 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 SUL 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 (DVR) da redigersi previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) a cui, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, 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.

Su richiesta di una delle parti, queste si incontreranno a livello di sito per un'analisi congiunta dell'andamento degli infortuni e delle condizioni di lavoro afferenti la sicurezza e la salubrità dei lavoratori, anche al fine di individuare soluzioni per un continuo miglioramento delle condizioni ambientali.

L'Azienda, nel riconfermare il riconoscimento dell'importante ruolo degli RLS, su richiesta di questi, avvalendosi del parere del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP),

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it



WELFARE CONTRATTUALE

Con riferimento al periodo di comporto per malattia, l'Azienda comunicherà al lavoratore, ai soli fini informativi, 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 fisico-motorie ed intellettuali del lavoratore.

L'Azienda fornirà su richiesta delle OO.SS. informazioni relative all'applicazione della Cassa Rischio Vita prevista dall'art. 74-ter del vigente CCNL.

CONVERTIBILITA' DEL PPR IN SERVIZI DI WELFARE

Le parti auspicano l'applicazione di un sistema di welfare aziendale che preveda servizi di sostegno al reddito privilegiando forme di carattere sociale, solidale e mutualistico.

A tal fine condividono un sistema di conversione parziale del PPR nella misura massima del 30% del premio conseguito, attraverso un modello caratterizzato dall'adozione di una piattaforma digitale messa a disposizione dei dipendenti per la scelta individuale.

Le somme destinate ai servizi welfare, all'interno del massimo erogabile (30% del PPR raggiunto), possono essere utilizzate dal singolo dipendente, come sotto riportato:

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserita.it
info@confindustriacaserita.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Tech', 'Nora', 'Ameo', 'Bepi', 'Lu', 'MUM', 'Luca', 'RS', '452']



- **contributi alla forma pensionistica complementare ALIFOND, prevista dal CCNL;**
- **contributi di assistenza sanitaria (FASA) secondo i termini applicativi previsti dal CCNL;**
- **Servizi di assistenza ai familiari anziani, da intendersi che abbiano compiuto i 75 anni, e a quelli non autosufficienti (art. 51 comma 2 lettera f-ter del TUIR);**
- **Somme e servizi di educazione ed istruzione (art. 51 comma 2 lettera f-bis del TUIR);**
- **Opere e servizi per finalità sociali (art. 51 comma 2 lettera f del TUIR).**

Le Parti prevedono un momento di verifica dello strumento dopo il primo anno per decidere eventualmente di incrementare la percentuale di premio erogato in servizi welfare.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR 2019-2021)

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 triennio 2019-2021.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it



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

Pertanto, per il triennio 2019-2021, il PPR viene concordato tra le Parti nei termini seguenti:

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 triennio 2019-2021 sono concordati sin d'ora per ogni singolo anno come di seguito riportato:

Importo PPR 2019-2021 (Euro lordi pro-capite)	LIVELLI	2019	2020	2021
	4-5-6	2.070,00	2.137,50	2.187,00
2-3A-3	2.300,00	2.375,00	2.430,00	
Q-1S-1	2.530,00	2.612,50	2.673,00	

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti secondo quanto indicato al punto B e rapportati ai risultati effettivamente raggiunti.

B) Indicatori e obiettivi

Le Parti si danno atto che gli indicatori e gli obiettivi per gli anni 2019-2021 sono funzionali alla realizzazione delle strategie e delle politiche aziendali e che la loro oggettiva misurabilità e comprensibilità sono elementi determinanti nella scelta degli stessi.

Per quanto attiene l'indicatore ROP l'erogazione del premio sarà articolato nel triennio secondo quanto già stabilito tra le parti stipulanti.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserita.it
info@confindustriacaserita.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom half of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones on the left and bottom center.]



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 Azienda;
- 75% ad indicatori gestionali di sito individuati come segue:

Stabilimenti di Riardo:

- Produttività Diretti di Stabilimento con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)
- Overall Equipment Effectiveness (O.E.E.) Linea PET 6 con un peso pari al 10% (del 75% del Premio)
- Qualità Totale con un peso pari al 40% (del 75% del Premio)

Stabilimenti di Boario:

- Produttività Diretti di Stabilimento (escluso linea 7) con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)
- Overall Equipment Effectiveness (O.E.E.) Linea 6 con un peso pari al 10% (del 75% del Premio)
- Qualità Totale (compreso prodotti linea 7) con un peso pari al 40% (del 75% del Premio)

Sede Riardo, Sede Milano e Rete Vendita:

- Perfect Delivery con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)
- Contribuzione Industriale per Litro con un peso pari al 50% (del 75% del Premio)

DESCRIZIONE E CALCOLO DEGLI INDICATORI

Produttività Diretti di Stabilimento

È un indicatore in forma di valore relativo, teso a misurare la quantità di ore lavorate dai lavoratori diretti di produzione e di magazzino in relazione ai volumi prodotti.

La formula per il calcolo della Produttività Diretti di Stabilimento è:

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including names like 'Test', 'New', 'as', 'Lorenzo', 'may', 'Full', 'K', 'A']



$$P_d = \frac{\text{Ore Uomo Diretti}}{\text{Volumi di Produzione (migliaia di bottiglie)}}$$

Qualità Totale

L'indicatore di Qualità Totale si basa sui reclami totali dal mercato è calcolato come rapporto tra il numero di reclami ricevuti per milione di bottiglie.

La formula di calcolo è quindi:

$$QT = \frac{RT}{PV}$$

Dove: **RT** = Reclami totali del mercato (clienti e consumatori)
PV = Milioni di pezzi venduti

Overall Equipment Effectiveness (O.E.E.) Linea 6

Si tratta di un indicatore di efficienza completo, teso a valutare compiutamente l'intero utilizzo del tempo di produzione, riferendosi alle ore complessive di apertura linea, con la possibilità di monitorare le variabili che incidono sul risultato.

La formula di calcolo è la seguente:

$$OEE = \frac{P_e}{P_n}$$

Dove: **P_e** = Produzione conforme oraria effettiva
P_n = Resa nominale oraria della linea

Perfect Delivery

L'indicatore, espresso in percentuale, viene calcolato come rapporto tra ordini consegnati nei tempi di consegna stabiliti rispetto al totale degli ordini (considerando solo gli ordini franco destino).

$$PD = \frac{\text{N° ordini franco destino "on time"}}{\text{N° ordini franco destino totali}}$$

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]



Contribuzione Industriale per Litro

Si tratta di un indicatore finalizzato a misurare la redditività del venduto.

È costituito dal rapporto tra contribuzione industriale e i volumi venduti ed è pertanto teso alla riduzione dei costi industriali e logistici e a contenere la scontistica applicata.

La formula di calcolo è:

$$CIL = \frac{(CANN - Cind - Clog + CPet)}{V}$$

- Dove:
- CANN** = Fatturato al netto degli sconti (sia in fattura che fuori fattura)
 - Cind** = Costi industriali (comprese le materie prime)
 - Clog** = Costi logistici
 - CPet** = Costo di acquisto del Pet
 - V** = Volume di vendita (in milioni di litri)

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it



STABILIMENTO RIARDO

PRODUTTIVITÀ DIRETTI

	2019	2020	2021	Peso: 50%
0%	0,450	0,445	0,440	
100%	0,425	0,420	0,415	

OEE PET 6

	2019	2020	2021	Peso: 10%
0%	65,00%	66,00%	67,00%	
100%	70,00%	71,50%	72,50%	

QUALITÀ TOTALE

	2019	2020	2021	Peso: 40%
0%	0,275	0,270	0,270	
100%	0,175	0,170	0,165	

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserita.it
info@confindustriacaserita.it

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Basilio', 'Pest', 'G. A.', and others, scattered across the bottom half of the page.



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 venga erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo.

In caso di conversione parziale del premio in servizi welfare il versamento del PPR sarà effettuato al netto della parte convertita secondo la normativa vigente.

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.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio in senso onnicomprensivo, 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 si danno reciprocamente atto che il presente verbale viene sottoscritto in applicazione di quanto previsto dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e della circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 e verrà depositato, unitamente alla dichiarazione di conformità, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs.

151/2015 secondo le modalità ivi previste.

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Neri', 'Pest', 'Dun', 'Mun', 'H', 'S', 'L', 'M', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']



DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dal 01/01/2019 ed avrà validità fino al 31/12/2021.

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.

Del che è verbale.

FERRARELLE S.p.a.

RSU

[Handwritten signatures in blue ink]
CONFINDUSTRIA CASERTA

SEGRETERIE NAZIONALI E PROVINCIALI
FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL

[Handwritten signatures in blue ink]

via Roma, 17
81100 Caserta
tel. 0823 325422
C.F. 80003490614
www.confindustriacaserta.it
info@confindustriacaserta.it

[Handwritten signatures in blue ink]