

## Verbale di Accordo Sindacale

Tra

FILCAMS CGIL Provinciale Elisabetta Mesturino – Segretario Generale

e

Gromart S.r.l, rappresentata da Federico Grom, Amministratore Delegato, e l'Avv. Francesca Borione Direttore del Personale

Le parti ritengono che sia indispensabile istituire un Premio per Obiettivi che supporti la crescita aziendale, la produttività coinvolgendo i lavoratori direttamente nei piani di sviluppo.

Le parti si danno atto che il "Premio" per obiettivi - declinato in maniera differenziata - è una erogazione economica incerta nell'ammontare, variabile e correlata a parametri economici chiari e misurabili finalizzati all'incremento della produttività.

Il Premio sarà differenziato in ragione dei dipartimenti di appartenenza e dei livelli contrattuali di inquadramento.

### A. Premio di produttività | Logistica e Magazzino

Periodo di sperimentazione: 2017

Aventi diritto: tutti gli operai a tempo determinato e indeterminato che abbiano superato nell'esercizio fiscale il periodo di prova.

Condizione oggettiva: performance positiva del sito produttivo (i valori oggetto di valutazione vengono assegnati alla Società dall'azionista per ciascun esercizio fiscale).

- |   |     |
|---|-----|
| 1) disponibilità a flessibilità oraria, straordinario feriale cambio turno  | 20% |
| 2) apprendimento <i>best practise</i> (integrazione Unilever)   | 20% |
| 3) gestione incremento attività a parità di organico (HC) senza l'utilizzo di contratti di somministrazione o cooperative sociali | 60% |

Le giornate di lavoro esternalizzato decurteranno il premio pro quota in relazione al numero delle giornate di lavoro esternalizzato.

Le attività che verranno incrementate nell'anno 2017 saranno:

- ricezione, immagazzinamento, stoccaggio row e packaging;

- gestione da sito logistica a sito produzione delle materie prime necessarie alle lavorazioni;
- spedizione referenze InHome, MSO Unilever;
- incremento spedizioni Rete Retail Global (escludendo punti vendita Italia).

Valore: 2% della retribuzione annua lorda. Il calcolo del premio sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro e dei mesi di permanenza in azienda.

Le parti si impegnano a definire i parametri per il 2018 entro il 30 Marzo 2018.

## B. Premio di produttività | Produzione

Periodo di sperimentazione: 2017

Aventi diritto: tutti gli operai dei reparti di produzione a tempo determinato e indeterminato che abbiano superato nell'esercizio fiscale il periodo di prova.

Condizione oggettiva: performance positiva del sito produttivo (i valori oggetto di valutazione vengono assegnati alla Società dall'azionista per ciascun esercizio fiscale).

Parametri individuali:

1) Produzione miscele 2.75% sfrido su 4 pastorizzate	15%
--	-----

Lo sfrido deve essere inferiore a 2,75 % in una giornata dove vengono fatte 4 pastorizzate mono-gusto (pari circa 12 tonnellate di miscela).  
Verranno considerati soltanto gli sfridi delle giornate a 4 pastorizzate.

2) Ghiaccioli 3% scarto massimo sulla linea	15%
---	-----

3) Pinte 3,5% scarto massimo sulla linea su base di 3000 kg di mix	15%
--	-----

4) Biscotti 19,5 % tra calo peso in cottura e scarto di lavorazione totale. 15% Batch minimo di lavorazione 8 cotture (30 kg per 8 cotture)	15%
--	-----

5) disponibilità a flessibilità oraria, straordinario feriale cambio turno	20%
--	-----

6) apprendimento e rispetto <i>best practise</i> (integrazione Unilever)	20%
--	-----

Tutti i lavoratori saranno valutati per i punti 5 e 6 con i pesi indicati, gli obiettivi da 1 a 4 saranno assegnati in relazione alle mansioni prevalenti svolte nell'anno di riferimento

Il peso dei valori singoli potrà aumentare o diminuire in relazione alla mansione con una oscillazione pari al 50%.

Valore: 2% della retribuzione annua lorda. Il calcolo del premio sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro e dei mesi di permanenza in azienda

Le parti si impegnano a definire i parametri per il 2018 entro il 30 Marzo 2018.

### **C. Retribuzione variabile 3+1**

Periodo di sperimentazione: 2017

Aventi diritto: Impiegati - Quadri a tempo determinato e indeterminato che abbiano superato nell'esercizio fiscale il periodo di prova.

Dipartimenti: Produzione, Qualità, Amministrazione e finanza, IT, Marketing e Comunicazione, HR.

Valore: 2% o 4% - in ragione della categoria di inquadramento contrattuale - della retribuzione annua lorda. Il calcolo del premio sarà riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro e dei mesi di permanenza in azienda.

Impiegati	2% (valore Target)
Quadri	4% (valore Target)

Condizione oggettiva: performance positiva del sito produttivo (i valori oggetto di valutazione vengono assegnati alla Società dall'azionista per ciascun esercizio fiscale). L'indice atto a rappresentare l'andamento economico è definito "Differentiation Factor" - anche DF.

Gli indicatori di business saranno:

- TO ricavi;
- USG Crescita di fatturato;
- L4L COS andamento vendite retail;
- COM profitto al lordo delle tasse.

Se il DF è pari al massimo a 1,5 il premio può essere riconosciuto a valore Target. Diversamente il premio sarà proporzionale.

Il sistema premiale è collegato agli obiettivi individuali del lavoratore definiti 3+1.

I 3+1 sono: 3 obiettivi di business e 1 obiettivo di sviluppo. Vengono proposti dai lavoratori appartenenti al dipartimento al proprio Line Manager a seguito della sua presentazione degli obiettivi e strategie del reparto.

Gli obiettivi individuali, oggetto di valutazione, saranno verificati a metà anno (mid term) e a fine anno per la valutazione finale.

Nell'anno 2018 verrà inserito un processo di autovalutazione.

Il Line Manager assegnerà ad ogni componente del team un rating/punteggio da 1 a 5 (con le percentuali equivalenti). Il punteggio darà poi valutato dal Direttore di funzione/reparto/dipartimento se diverso dal Line Manager e dalla Direzione del Personale.

Il 100% del premio si riceverà se la condizione oggettiva legata alla Società si realizza e se il punteggio di valutazione è pari a 3. I valori superiori faranno scaturire una aliquota di premio extra-target (oltre la percentuale corrispondente all'inquadramento) che varranno 100,00 Euro per ogni punto in flexible benefits.

Il risultato del rating moltiplicato il DF determinano il riconoscimento del Premio lordo.

Pagamento: entro aprile 2018 (anni successivi entro marzo)

Tipologie contrattuali: contratto a tempo indeterminato, riproporzionato per part-time, riproporzionato per tempi determinati.

#### **D. Premi di produttività | Retail**

Il premio di produttività per il dipartimento Retail sarà definito nelle politiche commerciali applicate di tempo in tempo nelle divisioni commerciali condiviso con la RSA.

Le parti si danno atto che l'ammontare del Premio per obiettivi sarà sempre incerto e variabile nell'importo e che sarà definito entro il 30 di marzo per ogni anno fiscale.

#### **Welfare**

Il Welfare consente di generare un extra-valore rispetto alla capacità di reddito dei singoli e dare anche un contributo positivo alla produttività.

L'obiettivo che le parti condividono è quello di migliorare il clima interno, di aumentare la partecipazione al progetto di crescita e di generare un valore aggiunto con una importante ricaduta anche sulle famiglie.

Tutti i premi di produttività potranno essere riconosciuti come erogazione monetaria o in Welfare al 100%.

Il lavoratore dovrà optare entro 7 giorni dalla comunicazione dell'ammontare del premio via e-mail al Dipartimento Risorse Umane.

Il Welfare per i premi sperimentali 2017 consisterà in: rimborso degli interessi passivi del mutuo, versamento integrativo a previdenza complementare, voucher prevenzione sanitaria.

La Direzione del personale pubblicherà un regolamento con le indicazioni operative e i dettagli del caso.

### **Disposizioni finali**

Le parti si danno atto che l'importo del Premio per Obiettivi in ogni sua declinazione non avrà incidenza sugli istituti contrattuali diretti e/o indiretti e sono da ritenersi esclusi dalla base imponibile del TFR.

Le parti convengono che il Premio per obiettivi in quanto variabile nell'ammontare risulta avere le caratteristiche previste dalla legge per godere di decontribuzione e detassazione.

Il presente accordo verrà depositato a cura della Società *on line* entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

\*\*\* \*\*

Torino 29 Dicembre 2017

FI, CAMS, CGIL  
*Caracciolo*

Gromart S.r.l.  
*[Signature]*