

## I POTESI DI ACCORDO

Il giorno 22 luglio 2014, presso la sede Confindustria Pescara, si sono incontrati:

La Società Serenity SpA rappresentata dall'Ing. Francesco Lo Piccolo dalla D.ssa Emanuela D'Intinosante, assistiti dalla Confindustria Pescara nella persona del Dott. Pasquale Pinnetti,

e

le OO.SS. Nazionali con le OO.SS. territoriali dell'Abruzzo nelle persone dei Sigg.ri Gianluca Carega Sergio Di Marcantonio, Carmine Torricella (SLC/CGIL), Walter Fattore, Lucio Petrongolo (FISTEL/CISL), Luciano Savant Levrat, Antonio Cardo (Uilcom/UIL),

### PREMESSE

Il presente accordo integrativo aziendale intende rappresentare il contenitore dei risultati ottenuti attraverso la costruttiva e trasparente attività di relazioni industriali sviluppatasi e consolidatesi negli anni tra Azienda, e OO.SS Nazionali e Territoriali. Il C.I.A. non vuole essere un rigido strumento gestionale, ma piuttosto un mezzo che consenta di regolare la vita aziendale nel corso del tempo, anche alla luce del mutare delle situazioni e delle esigenze dell' Aziende e dei lavoratori.

### PROSPETTIVE DI INVESTIMENTI, PRODUTTIVE ED OCCUPAZIONALI

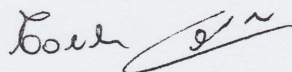

La Serenity SpA ha ceduto a decorrere 01 gennaio 2014 per cessione di ramo d'azienda produzione e Supply Chain dalla Serenity Spa.

Come conseguenza della cessione, la società ha in forza alle proprie dipendenze nr. 40 dipendenti, suddivisi in dirigenti, quadri, impiegati mantenendo invariate le condizioni contrattuali e i diritti acquisiti, che i lavoratori hanno maturato con il rapporto lavorativo precedente intrattenuto prima con l'Artsana Sud Spa.

La Serenity SpA è, quindi, focalizzata sulla commercializzazione dei prodotti delle aziende del gruppo ed in più eroga servizi esternalizzati alla OMI nei settori Risorse Umane, Amministrazione Finanza e Controllo, Ricerca e Sviluppo.

Nel corso dell'ultimo anno l'azienda in coerenza con i piani degli anni precedenti ha continuato


- a sviluppare il settore dell'Home Care Delivery partecipando con un ruolo primario alle gare in essere;
- ad implementare la propria presenza nel mercato Farmacia attraverso azioni di coinvolgimento e sviluppo del canale stesso attraverso lo sviluppo di prodotti ad Hoc e l'utilizzo di forme consulenziali per evoluzione del settore;
- ad investire nello sviluppo e diffusione dell' 'e-commerce ed i servizi vendita diretti;
- ad investire nello sviluppo delle Risorse Umane sia per garantire lo sviluppo commerciale sia per garantire alla OMI il corretto funzionamento attraverso l'erogazione dei servizi esternalizzati;
- a provveduto ad incrementare il proprio organico di circa il 30% su base biennale;
- A maggio dell'anno corrente l'Azienda Serenity SpA, come conseguenza dell'esigenza di sviluppo prodotto, ha consentito l'emissione di un ordine di acquisto alla Società Fameccanica Spa, da parte di OMI, per una linea di produzione ausili per l'incontinenza severa, che sarà consegnata entro il mese di luglio del 2015 e sarà produttiva nella sede di Ortona entro la fine dello stesso anno. Il prodotto, destinato all'incontinenza severa, è di nuova concezione e renderà l'azienda competitiva in sede di gare pubbliche.











6



## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni industriali basato sui diritti di informazione e confronto articolato su tre livelli (RSU/OO.SS territoriali/ Nazionali) finalizzato a valorizzare la sede di confronto, a seconda delle necessità per la gestione della contrattazione delle materie di competenza.

In coerenza con quanto sopra, al fine di dare carattere periodico all'informazione, le parti convengono sulla necessità di compiere degli esami congiunti con cadenza almeno semestrale al fine di verificare e discutere sulle tematiche relative ai nuovi investimenti, riorganizzazioni, occupazione, orario di lavoro, inquadramento professionale in linea con le previsioni del vigente CCNL.

## DIRITTI SINDACALI

Fermo restando il pieno riconoscimento in materia di Diritti Sindacali di quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicato in azienda, le parti convengono che lo svolgimento delle assemblee dovrà avvenire, di regola, nelle giornate e negli orari di minore intensità dell'attività lavorativa, facendo sì che non vi sia un impatto pregiudizievole nello svolgimento del lavoro.

## AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti riconoscono che i temi della salvaguardia dell'ambiente, della sicurezza e della prevenzione hanno un ruolo significativo e rilevante nell'ambito delle attività aziendali. Nello spirito delle normative legali e contrattuali regolanti la materia, le parti concordano che nel corso dell'anno solare verranno organizzati regolari incontri come già previsto in materia di Politica della Sicurezza. L'azienda riconferma il proprio impegno alla sensibilizzazione sui temi della Prevenzione e Sicurezza, mettendo in atto le iniziative necessarie alla salvaguardia della salute dei propri dipendenti attraverso mezzi e strumenti messi a disposizione dell'azienda nel rispetto delle previsioni del D.Lgs 81/2008.

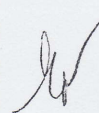
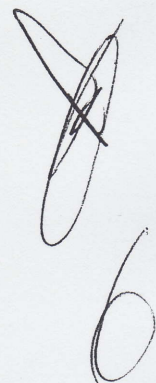
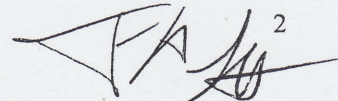
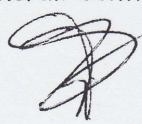
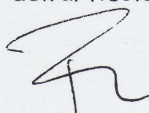
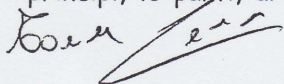
## FORMAZIONE

Le parti concordano che la valorizzazione professionale delle risorse umane deve essere di importanza strategica e deve essere anche utilizzata come mezzo che consenta accesso a posizioni di maggiore responsabilità ove ne esistano presupposti soggettivi e/o oggettivi. A tal riguardo potranno essere organizzati corsi di formazione individuali o collettivi, anche utilizzando i Fondi della Formazione finanziata, finalizzati a:

- adeguare le capacità dei lavoratori alle mutate tecnologie ed alle diverse forme di lavoro;
- facilitare il reinserimento del personale che sia stato per diversi motivi assente dal lavoro;
- soddisfare le necessità di aggiornamento professionale dei lavoratori;
- fornire oltre alle materie propedeutiche allo svolgimento della propria mansione, anche informazioni tecniche ed organizzative di carattere generale che mettano il lavoratore in condizione di comprendere lo scopo della funzione affidatagli nel contesto delle attività lavorative e obiettivi aziendali.

## PREMIO DI RISULTATO

Nell'ambito dello sviluppo e rafforzamento delle proprie politiche sociali, delle politiche di miglioramento continuo della qualità del lavoro, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i dipendenti Serenity SpA, la Società intende continuare nella costruzione ed evoluzione dei meccanismi di condivisione dei risultati con i propri collaboratori, pertanto in coerenza con questi principi, le parti, ai sensi dell'articolo 14 parte I° Norme Generali Contratto Collettivo Nazionale di



Lavoro aziende Carta a Cellulosa, hanno condiviso le finalità e i contenuti del premio di risultato sulla base di quanto stabilito e in coerenza dell'accordo interconfederale 23.7.1993 e della legge n. 135/97 ed al protocollo 15.4.09.

Le parti valutando preventivamente le prerogative e le prospettive occupazionali, tenendo conto delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, stabiliscono il quadro di riferimento, la metodologia, il sistema di calcolo e l'importo salariale massimo erogabile per gli anni 2014, 2015 e 2016.

### QUADRO DI RIFERIMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEL PDR

L'importo del premio massimo disponibile sarà di:

€ 1936 per l'anno 2014

€ 1975 per l'anno 2015

€ 2015 per l'anno 2016

Gli obiettivi e le percentuali di miglioramento che garantiranno l'erogazione e le quantità economiche pattuite saranno:

#### Fatturato annuo con peso pari al 60% del totale

Obiettivo: 150 mln di euro per l'anno 2014

3% di crescita per l'anno 2015 rispetto al risultato dell'anno precedente

3% di crescita per l'anno 2016 rispetto al risultato dell'anno precedente

Il raggiungimento di tale risultato darà luogo ad una erogazione del premio con i seguenti criteri:

|  |  |
|--|--|
| risultato pari o superiore all'obiettivo     | importo erogato: 100% del disponibile                |
| fatturato inferiore al 90 % dell'obiettivo   | importo erogato: zero                                |
| fatturato tra il 90 e il 100% dell'obiettivo | importo calcolato ed erogato in misura proporzionale |

#### Costi di funzionamento con peso pari al 30% del totale

Obiettivo: 7 % del fatturato per l'anno 2014

7 % del fatturato per l'anno 2015

7 % del fatturato per l'anno 2016

Il raggiungimento di tale risultato darà luogo ad una erogazione del premio con i seguenti criteri:

|  |  |
|--|--|
| risultato pari o inferiore all'obiettivo | importo erogato: 100% del disponibile                |
| risultato pari o superiore al 8%         | importo erogato: zero                                |
| risultato tra il 7% e l'8%               | importo calcolato ed erogato in misura proporzionale |

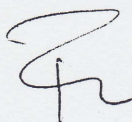
#### ASSENZA PER MALATTIA con peso pari al 10% del totale

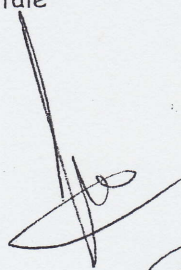
Obiettivo: 3 % per l'anno 2014

2,90 % per l'anno 2015

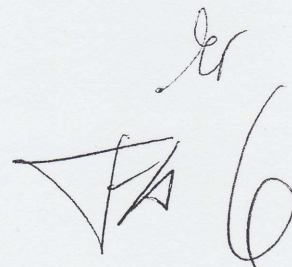
2,80 % per l'anno 2016



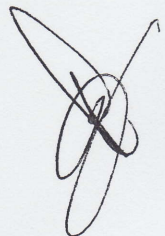












Il raggiungimento di tale risultato darà luogo ad una erogazione del premio con i seguenti criteri, calcolati per il primo anno;

Per gli anni a seguire si osserverà il medesimo criterio di riproporzionamento.

- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| ▪ assenteismo pari o inferiore al 3% | importo erogato: 100% del disponibile |
| ▪ assenteismo tra il 3% ed il 4%     | importo erogato 80% del disponibile   |
| ▪ assenteismo tra il 4% e il 5%      | importo erogato 60% del disponibile   |
| ▪ assenteismo superiore al 5, %      | importo erogato zero                  |

Il valore del premio maturato, frutto della somma dei risultati dei tre parametri (Fatturato annuo, Costi funzionamento, Assenteismo), verrà ridotto in misura proporzionale ai lavoratori che abbiano effettuato assenze per malattia superiori al 3%. Le somme dedotte e non elargite verranno ridistribuite in pari misura ai lavoratori che hanno effettuato assenze per malattia tra lo zero e il 3%.

La mancata condivisione tra le parti degli obiettivi entro il primo mese dell'annualità, comporterà comunque un periodo di applicazione trimestrale del sistema premiante in forma sperimentale. Dal quarto mese le parti verificheranno la coerenza degli obiettivi alla luce dei risultati del primo trimestre.

Gli importi lordi consuntivati, verranno erogati con la retribuzione del mese di Gennaio dell'anno successivo, al solo personale in forza nel mese di erogazione.

Per personale con rapporto di lavoro a part time l'erogazione avverrà con criterio di proporzionalità.

Le assenze per congedo parentale, servizio militare, aspettativa non retribuita non daranno luogo alla maturazione dei premi per i periodi interessati.

Al personale cessato dal servizio nel corso dell'annualità di riferimento il premio verrà corrisposto pro-quota in proporzione ai mesi interi di effettivo servizio prestati, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Per la misurazione del premio stesso si prenderanno a riferimento i risultati conseguiti fino al mese di cessazione.

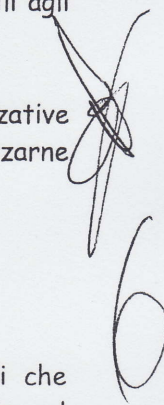
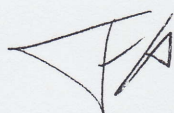
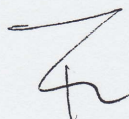
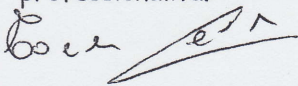
Le parti firmatarie convengono che le erogazioni previste dal presente accordo, e come in esso definite, hanno le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista da Protocollo 23.07.93 e conformi all'art. 5 del DL 27.05.96 n.295 ed al protocollo 15.4.09, ed alle Normative in materia di fiscalità del lavoro.

Le parti firmatarie convengono inoltre che gli importi previsti dal presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Si precisa che in presenza di rilevanti investimenti in tecnologie e/o consistenti modifiche organizzative si dovrà procedere alla revisione degli standard di riferimento, in modo da valutarne e/o neutralizzarne gli effetti.

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

I programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono essere ispirati a modelli che valorizzino la professionalità, migliorino le condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti, migliorando, nel contempo, la qualità del lavoro attraverso un più razionale e migliore utilizzo degli impianti, più elevati livelli di produttività, efficienza, redditività, passando anche attraverso un accrescimento della professionalità.



**DESTINATARI**

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutti i dipendenti Serenity, a tempo determinato e indeterminato, in forza all'unità produttiva nel suo complesso, nel periodo di vigenza indicato al punto che segue.

**DECORRENZA E DURATA**

Salvo a quanto previsto in relazione a specifici istituti contrattuali sottoscritti, il presente accordo entra in vigore dalla data di approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori ed avrà validità fino al 31 dicembre 2016.

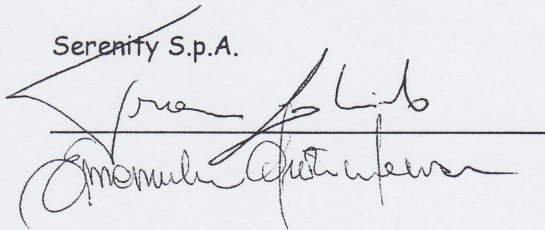
Potrà essere disdettato formalmente da una delle due parti con almeno tre mesi di anticipo, in caso contrario si intenderà rinnovato di anno in anno.

**CLAUSOLA FINALE**

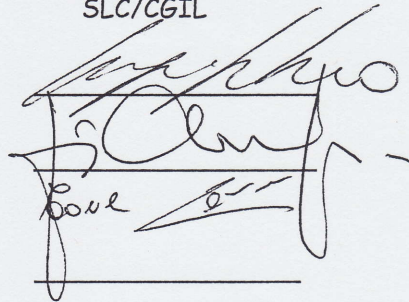
La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'assemblea dei lavoratori per l'approvazione della medesima. Sarà cura delle OO.SS comunicare tempestivamente in forma scritta l'avvenuta approvazione. In conseguenza di ciò l'ipotesi acquisirà il valore di accordo tra le parti ed inizierà a produrre gli effetti normativi ed economici previsti all'interno dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

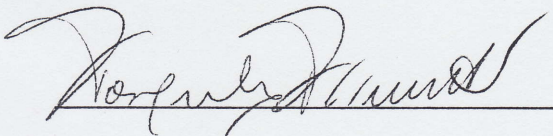
Serenity S.p.A.



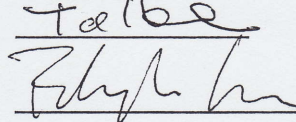
SLC/CGIL



CONFINDUSTRIA PE



Fistel/CISL



Uilcom/UIL

