



23 OTT. 2014
Proc. 19297

VERBALE DI ACCORDO

Tra

- l'Azienda Agricola Tre Valli Soc. Coop. con sede in Correggio (RE), rappresentata dai Sigg. Lodovica Cuccato, Penserini Gianfranco e Claudio Panisi,

e

- la R.S.U. della medesima, presente nelle persone dei Sigg. ri Vincenzo Bilardo, Pietro Caso, Giovanni Chiricolo, Nicola Di Grazia, Alessandra Garavaglia e Maria Stella Raneli assistiti dalla FAI-CISL, dalla FLAI-CGIL e dalla UILA-UIL di Reggio Emilia rappresentate rispettivamente dal Sig. Vittorio Daviddi, dalla Sig.ra Stefania Zannini e dal Sig. Rovatti Ennio.

si conviene quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale utile per contribuire alla sostenibilità dell'azienda e al miglioramento delle condizioni di lavoro; in particolare concordano sull'importanza crescente delle occasioni di informazione e confronto previste ai vari livelli che devono rappresentare una prassi costante delle relazioni sindacali in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle rispettive autonomie e responsabilità.

In quest'ottica la Direzione Aziendale conferma la propria disponibilità ad effettuare con cadenza annuale un incontro informativo con la R.S.U. dello stabilimento unitamente alle OO.SS e si dichiara altresì disponibile, sempre con cadenza annuale, a realizzare un incontro informativo di coordinamento del settore suino con le delegazioni RSU dei singoli stabilimenti delle aziende appartenenti al gruppo unitamente alle rispettive OO. SS. territoriali.

In tale ambito l'Azienda fornirà informazioni aggiornate e complessive in ordine a:

- andamento complessivo del Gruppo a livello commerciale e produttivo

(Handwritten signatures and initials)



strategie di marketing e piani di investimento

andamento occupazionale, con dati aggregati sulla tipologia dei contratti attivati

- modifiche sull'ODL e scelte tecnologiche che comportino rilevanti riflessi sul piano occupazionale
- eventuale attivazione di contratti di appalto interni allo stabilimento, con relative caratteristiche e modalità di svolgimento.

Resta inteso che qualora nuovi investimenti, interventi di ristrutturazione, riorganizzazione e/o di terziarizzazione abbiano rilevanti conseguenze sull'occupazione l'Azienda si dichiara disponibile a dare informazioni alle R. S. U. ed alle OO. SS. anche al di fuori dell'incontro annuale di cui sopra, attivando ove richiesto un eventuale confronto preventivo.

2. APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Al di fuori dell'ipotesi di cui sopra l'azienda fornirà semestralmente i dati aggregati relativi alle attività conferite in appalto e/o decentrate nonché sugli eventuali scorpori di attività produttive che determinino un impatto sull'occupazione, in particolare riferite all'elenco delle aziende "terze" e al numero degli addetti e ai contratti nazionali applicati.

3. MERCATO DEL LAVORO

Considerate le specificità che caratterizzano l'andamento del mercato in cui opera l'Azienda si intende confermare quanto integralmente definito nell'accordo sottoscritto tra le parti in data 08/07/2011 in tema di inserimento, diritto di precedenza e periodi di riposo del personale avventizio.

4. AMBIENTE E SICUREZZA

L'azienda ribadisce il proprio impegno affinché la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro siano sempre e comunque garantite ribadendo la propria disponibilità a favorire la collaborazione tra RSPP/ASPP ed RLS aziendali, valutando con la dovuta attenzione le osservazioni offerte dalle RLS in un'ottica di positivo confronto, con l'obiettivo di affrontare e risolvere in un ambito tecnico le problematiche segnalate attraverso soluzioni equilibrate ed efficaci.

A tale riguardo si conviene di esaminare in modo prioritario le questioni concernenti:

- movimentazioni ripetitive e carichi da sollevamento, rotazione nelle postazioni con particolari disagi non risolvibili da supporti tecnologici,

23 OTT. 2014.

- microclima,
 - spazi di lavoro,
 - vestiario,
 - locale infermeria e cassette di sicurezza,
 - igiene e pulizia.

A tal proposito l'Azienda metterà a disposizione della R.L.S tutta la documentazione prevista dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, curando in modo particolare, sempre nel rispetto ed in applicazione di tale normativa:

- informazione/formazione/addestramento a tutti i lavoratori
- illustrazione annuale alle RLS della relazione di valutazione del medico competente
- dati sull'andamento infortunistico
- piani di sicurezza
- dati sul lavoro al VDT per gli impiegati.

L'azienda si impegnerà a richiedere e verificare nel corso dei contratti di fornitura ad aziende terze il rispetto delle norme di sicurezza.

L'azienda conferma in tema di RLS la disponibilità alla agibilità delle stesse a muoversi nei reparti, a condizione che vengano salvaguardate e tutelate le disposizioni igieniche adatte alla tipologia del prodotto e che venga preventivamente informato il Servizio di Prevenzione e Protezione di stabilimento.

5. PART-TIME

Fermo restando il limite massimo di concessione del Part-Time pari al 7% dell'organico aziendale a tempo pieno e indeterminato, L'Azienda conferma la propria disponibilità alla trasformazione di rapporti di lavoro a part-time sia verticale che orizzontale, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dei vari reparti/aree, riconoscendo a tali lavoratori una priorità nel ritorno a Full-Time. Si rende altresì disponibile ad esaminare, in particolare, la possibilità di concedere il solo Part-Time verticale nel reparto "affettati", nell'ambito delle turnazioni concordate al successivo capitolo 9 e sempre tenendo conto delle esigenze di efficienza tecnico/organizzativa del reparto, ed a garanzia che il personale a Part-Time si sostituisca nei periodi di ferie programmate (calendario annuo 4/5 settimane) con un ritorno a Full-Time per detto periodo.

L'Azienda si impegna a prestare particolare attenzione alle domande in tal senso presentate dai lavoratori che abbiano compiuto 55 anni.


6. FORMAZIONE

Le parti riconoscono che l'apporto collettivo e dei singoli ai risultati aziendali si realizza anche grazie alla valorizzazione della persona e della professionalità.

La formazione continua grazie all'avvio dei Fondi Interprofessionali per la formazione (Fondimpresa) assume pertanto un significato strategico per l'impresa e rappresenta un'opportunità importante per la realizzazione di progetti condivisi tra la direzione aziendale, le OO. SS. e la RSU.

Al riguardo le parti concordano affinché i contenuti dei piani formativi oltre a rispondere a necessità di adeguamento ed aggiornamento siano altresì finalizzati a favorire processi di crescita individuale e collettiva, con particolare attenzione alle capacità relazionali e di gestione, in modo particolare per quanto riguarda il personale inquadrato ai livelli più alti e con responsabilità aziendali di area/reparto, e allo sviluppo delle professionalità anche in vista di eventuali evoluzioni di ruoli e funzioni nell'ambito del contesto organizzativo aziendale.

A tal fine le parti concordano di attivare un gruppo di lavoro per definire entro giugno 2015 un'intesa che stabilisca un mansionario da applicare affinché forme di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze orientate alla polivalenza e alla polifunzionalità dei dipendenti risaltino quali elementi di valorizzazione del lavoro (in caso di futuri eventuali passaggi di categoria)

7. FERIE

Nel confermare quanto stabilito in materia dall'accordo aziendale dell'08/07/2011 si intende sensibilizzare gli operatori tutti ad utilizzare quanto già previsto e concordato dalla procedura di richiesta ferie.

Le parti concordano inoltre sull'introduzione, a partire dal 01/01/2015 dell'istituto della banca ore su base volontaria la cui adesione dovrà essere formalizzata su apposito modello messo a disposizione dall'ufficio personale.

Pertanto, su indicazione del dipendente, da fornirsi entro la fine di ciascun anno per l'anno successivo, al personale che effettuerà prestazioni straordinarie, l'azienda provvederà ad accantonare le ore effettuate in un conto individuale che sarà utilizzato dal dipendente, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, secondo i criteri definiti a livello di stabilimento.

Per le ore straordinarie prestate, verrà liquidata quindi dall'Azienda la sola maggiorazione contrattualmente prevista unitamente alla retribuzione del mese di competenza .













Al 31/12 di ogni anno eventuali residui di banca ore confluiranno nel monte ore Rol e come queste da usufruirsi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Al godimento del residuo monte ore ROL, fermo restando la disponibilità all'utilizzo aziendale per l'anno di riferimento, si conviene la possibilità, a modifica di quanto stabilito all'art. 8 comma 4 accordo aziendale 08/07/2011 di fruire, nell'anno successivo, delle rimanenti quote di Rol anche a ore.

Per il reparto Logistica in particolare, le parti concordano sulla necessità di prevedere una turnazione che consenta a tutto il personale interessato, anno per anno, di usufruire di permessi anche nei periodi cadenti a ridosso delle festività (natale, pasqua, capodanno, ecc) purché compatibili con le esigenze tecnico-organizzative del reparto stesso .

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori extra-comunitari così come per consentire al personale che per particolari esigenze debitamente motivate ne manifesti con congruo preavviso la necessità, l'azienda si rende disponibile a valutare le richieste di fruizione di periodi consecutivi di 3 settimane di ferie da utilizzare in corso d'anno ad esclusione dei periodi giugno/settembre e dicembre/metà gennaio.

8. SALA RIUNIONI

Considerata l'ampiezza della sala riunioni l'azienda si rende disponibile ad installare un impianto audio e a dotare la stessa di sedute idonee, nonchè a posizionare pannelli divisorii mobili al fine di ricavare all'interno della medesima uno spazio più contenuto per le attività dei membri RSU e RLS. L'Azienda provvederà, inoltre, a collocare all'interno di tale spazi un armadietto con chiusura a chiave. L'accesso a questo spazio sarà consentito alle RSU e alle RLS aziendali tramite badge apri-porta da recuperarsi presso la guardiola.

9. ORARIO DI LAVORO

Allo scopo di favorire recuperi di efficienza e miglioramento di produttività, in un contesto di grande competitività e di mutato comportamento dei consumatori, nel condividere la necessità di avere un modello organizzativo di riferimento si riconosce l'esigenza di individuare in via sperimentale un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro.

In particolare:

per il reparto affettati e magazzino, pur rimanendo in vigore la distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni alla settimana, quale modello organizzativo di riferimento, con le modifiche così come sotto riportate:

Orario su 6 giorni

	I° turno		II° turno	
lunedì	5,30	12,30	12,30	20,00
martedì	5,30	12,30	12,30	20,00
mercoledì	5,30	12,30	12,30	20,00
giovedì	5,30	12,30	12,30	20,00
venerdì	5,30	12,30	12,30	20,00
sabato	6,00	12,30		

con fruizione di 2 pause retribuite e a scorrimento, per complessivi 15 minuti per turno, con modalità tali da consentire la continuità e regolarità produttiva,

A partire dal 13/10/2014 si procederà a sperimentare un orario su 5 giorni secondo i seguenti schemi:

Orario su 5 giorni

	I° turno		II° turno	
lunedì	5,15	12,45	12,45	20,45
martedì	5,15	12,45	12,45	20,45
mercoledì	5,15	12,45	12,45	20,45
giovedì	5,15	12,45	12,45	20,45
venerdì	5,15	12,45	12,45	20,45

I suddetti regimi orari, fermo restando il riferimento all'orario normale di 40 ore settimanali, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge, saranno conseguiti, per le ore di mancata prestazione effettiva di lavoro, nel caso di **distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni** mediante assorbimento di corrispondenti quote orarie della rol annuale, maturata in applicazione del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare e nel caso di **distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni** anche con i 30 minuti di pausa maturati, utilizzati nel seguente modo:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1° turno

30 minuti come da CCNL alla fine dell'orario di lavoro giornaliero.

2 pause a scorrimento di 7 minuti e mezzo ciascuna recuperate dal rol individuale.

II° turno

2 pause a scorrimento all'interno dell'orario di lavoro di 15 minuti ciascuna.

Poiché tali modifiche di orario per il reparto affettati e magazzino porteranno ad un recupero da parte dei lavoratori di ore di rol ed ex festività si definiscono di seguito i criteri per la loro fruizione:

- 50 ore di rol, per distribuzione dell'orario su 6 giorni, piuttosto che 43,50 ore di rol, per distribuzione dell'orario su 5 giorni, a disposizione aziendale.
- 32 ore di ex festività più 8 ore relative alla festività soppressa del S. Patrono, sulla base della richiesta individuale del dipendente, secondo i criteri di cui al precedente punto 7, sia in forma cumulativa 40 ore che per frazioni di 8 ore.

L'orario di lavoro su 6 giorni così come sopra determinato sarà ripristinabile previa informazione alle RSU e le OO. SS. con congruo preavviso.

Per il **reparto Impasti**, le parti intendono qui recepire l'orario sperimentale attualmente in vigore e più precisamente:

dal lunedì al giovedì dalle 06.00 alle 14.00

venerdì dalle 06.00 alle 13.00

con l'utilizzo di 1 ora di rol settimanale nella giornata del venerdì.

Per i **rimanenti reparti** le parti si danno atto di voler procedere ad un'analisi delle dinamiche specifiche degli stessi che non escludano la possibilità di realizzare un'omogeneizzazione degli orari attraverso un'organizzazione del lavoro anche a turni.

10. PREMIO PER OBIETTIVI

Con riferimento ed in attuazione del C.C.N.L. per i lavoratori dell'Industria Alimentare del 27/10/2012 le parti convengono di confermare anche per il triennio 2014-2016 il premio per obiettivi.

23 OTT. 2014

UFFICIO
DIREZIONE
DIPARTIMENTO

Considerato che il premio per obiettivi ha lo scopo di stimolare ed incentivare la partecipazione attiva dei lavoratori al conseguimento di determinati risultati aziendali tra cui anche il conseguimento e il mantenimento della certificazione di qualità (quale patrimonio di tutti) le parti concordano, a partire dal 01/01/2015, sull'introduzione di un' indicatore di Qualità.

Pertanto, mentre per l'anno 2014 il premio ad obiettivi sarà calcolato sul solo parametro di produttività, a partire dal 2015 gli indicatori per la rilevazione delle performance aziendali saranno due e precisamente:

- la Produttività nella misura dell'80%
- la Qualità nella misura del 20%

L'indicatore **Produttività** si identificherà con il rapporto tra ore impiegate e tonnellate prodotte nei singoli reparti come da allegato al presente accordo, mentre l'indicatore **Qualità** sarà il risultato dei punteggi ottenuti dalla compilazione di apposite schede di verifica da definirsi tra le parti.

Gli obiettivi riferiti all'indicatore di produttività, per il triennio 2014-2016, sono riportati nell'allegato prospetto che forma parte integrante del presente accordo, mentre per quanto concerne l'obiettivo legato alla **Qualità** le parti si danno atto di fissare tale parametro, per il 2015 e il 2016, indicativamente entro il mese di febbraio di ciascun anno.

L'importo del premio erogabile per ciascun anno di vigenza contrattuale a partire dal 01/01/2014 non sarà più riparametrato ma erogato in misura uguale per tutti i livelli di inquadramento avendo come base di riferimento il premio elargito alla 5a categoria nell'anno 2013.

L'importo annuo lordo complessivo del Premio erogabile per ciascun anno di vigenza contrattuale, al pieno raggiungimento dell'obiettivo come sopra concordato, sarà pari a:

anno 2014	€ 1.800,00
anno 2015	€ 1.840,00
anno 2016	€ 1.870,00

A coloro che per effetto della riparametrazione hanno percepito nell'anno 2013 un premio di importo superiore, sarà riconosciuto pro quota un **EDR differenza premio variabile** il cui ammontare è pari alla differenza di premio corrispondente all'effettiva categoria di appartenenza per l'anno 2013 e il nuovo importo di riferimento per l'anno 2014 e tali somme saranno corrisposte ai lavoratori in corrispondenza dell'anticipo e del saldo del premio per obiettivi.

(Handwritten signatures and initials)

23 OTT. 2014

Nello specifico tali differenze sono così quantificabili:

-15	€ 1.875,00
1	€ 1.407,01
2	€ 860,00
3A	€ 547,00
3	€ 313,00
4	€ 157,00
5	//
6	//

Per i dipendenti nuovi assunti la compartecipazione al raggiungimento degli obiettivi si realizzerà con l'erogazione del premio di produttività nella misura del 50% dopo 6 mesi di effettivo lavoro (1038 ore) e nella misura del 100% dopo 12 mesi sempre di effettivo lavoro (2076 ore).

Al premio di risultato, nel rispetto della vigente normativa legale e contrattuale, poiché variabile e non predeterminabile in quanto collegato al raggiungimento dei risultati individuati in reali miglioramenti delle performance di produttività, redditività e qualità aziendali risulta applicabile il regime contributivo e di tassazione agevolata.

Per quanto non esplicitamente modificato nel presente accordo le parti si richiamano a quanto stabilito nel precedente accordo del 08/07/2011.

11. EROGAZIONE AGGIUNTIVA ANNUALE

Le parti confermano di voler assegnare anche per il triennio 2014-2016 la somma annua lorda di € 100 a titolo di "erogazione aggiuntiva annuale" così come previsto dal punto 13) dell'accordo aziendale del 2011.

12. MENSA

Fermo restando gli accordi in essere per la somministrazione dei pasti l'azienda si rende disponibile alla verifica della convenzione in essere per valutare la possibilità di una diversa composizione delle portate del pasto.

BI

3 OTT, 2014

13. CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

L'azienda si dichiara disponibile ad effettuare la trattenuta in busta paga, al personale non iscritto, di un contributo sindacale a sostegno dell'attività contrattuale per la sottoscrizione del presente accordo a favore delle organizzazioni sindacali stipulanti e che abbiano rappresentanza nella RSU. A tal fine provvederà ad affiggere nella bacheca dello stabilimento uno specifico avviso. Il lavoratore potrà dare formale comunicazione di revoca alla direzione entro il mese precedente alla liquidazione del premio variabile annuo. Il contributo sarà pari a 50,00 euro annue, sarà trattenuto con la retribuzione del mese di febbraio, mese di corresponsione del premio, e sarà versato nel c/c comunicato alla Direzione aziendale dalle OO. SS di cui sopra.

14. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorrerà dal 01.01.2014 e scadrà il 31.12.2016. Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza.

Per quanto non espressamente disciplinato o modificato con la presente intesa, resta confermata la validità delle clausole concordate con i precedenti accordi aziendali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Correggio, 09/10/2014

Per l'azienda

Lodovico Cuccato
 Luciano Panfili
 Clelio Pini

per le OO.SS.

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL


FLAI-CGIL
 Piazzale Finzi n° 2
 42015 CORREGGIO (Reggio E.)
 Tel. 0522/40720 Fax 0522/694143
 Codice ISTAT 04105350356
SEGRETERIA TERRITORIALE
DI MODENA E REGGIO EMILIA
 Via Leonardo Da Vinci, 5
 41126 Modena

per la R.S.U.

Giuseppe Alessi
 di Grazia Nicola
 Carlo Pini
 Stefano Pini
 Biliberto Vignani

INDICE DI PRODUTTIVITA' 2014-2016

23 Ott. 2014

SCALETTA 2014 (ORE/TONS progressivo)	Indice	inferiore 49,50	Euro	
		da 49,51	a 50,00	1.800
		da 50,01	a 50,50	1.700
		da 50,51	a 51,00	1.600
		da 51,01	a 51,50	1.500
		da 51,51	a 52,00	1.400
		da 52,01	a 52,50	1.300
		da 52,51	a 53,00	1.200
		da 53,01	a 53,50	1.100
		da 53,51	a 54,00	850
		da 50,01	a 54,50	500
		>54,50		300
				0

SCALETTA 2015 (ORE/TONS progressivo)	Indice	inferiore 49,00	Euro	
		da 49,01	a 49,50	1.472
		da 49,51	a 50,00	1.440
		da 50,01	a 50,50	1.360
		da 50,51	a 51,00	1.280
		da 51,01	a 51,50	1.200
		da 51,51	a 52,00	1.120
		da 52,01	a 52,50	1.040
		da 52,51	a 53,00	960
		da 53,01	a 53,50	880
		da 53,51	a 54,00	800
		da 54,01	a 54,50	680
		>54,50		400
				240
				0

SCALETTA 2016 (ORE/TONS progressivo)	Indice	inferiore 48,50	Euro	
		da 48,51	a 49,00	1.496
		da 49,01	a 49,50	1.472
		da 49,51	a 50,00	1.440
		da 50,01	a 50,50	1.360
		da 50,51	a 51,00	1.280
		da 51,01	a 51,50	1.200
		da 51,51	a 52,00	1.120
		da 52,01	a 52,50	1.040
		da 52,51	a 53,00	960
		da 53,01	a 53,50	880
		da 53,51	a 54,00	800
		da 54,01	a 54,50	680
		>54,50		400
				240
				0

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

23 OTT 2014
AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA' DEL CONTRATTO AZIENDALE DI LAVORO
DEL 09/10/2014

(DPCM 19 febbraio 2014)

La scrivente AGRICOLA TRE VALLI Soc. Coop, con sede legale in Via Valpantena 18/g a Quinto di Valpantena (VR) – C.F. 01631760236, nella persona della Sig. ra Cuccato Lodovica – in qualità di amministratore

dichiara che il paragrafo:

- premio per obiettivi (art. 10) del contratto collettivo aziendale del lavoro per i dipendenti della società Agricola Tre valli Soc. Coop per lo stabilimento di Correggio (sottoscritto dall'azienda e dalle RSU/OO. SS. in data 09/10/2014 e depositato in data 23 ottobre 2014) sono conformi alle indicazioni ed alla disciplina del DPCM 19 febbraio 2014.

In fede

Lodovica Cuccato