

IPOTESI DI ACCORDO

Tra la direzione dell'azienda Agricola Tre Valli Soc. Coop., divisione avisuinicola, la direzione dell'azienda AIA S.p.A. nelle persone dei Sigg.ri Lodovica Cuccato, Giuliano Allegri, Claudio Panisi e Pier Luigi Orlandini e la RSU dello stabilimento e uffici di Magreta di Formigine assistiti dalle Segreterie Provinciali di FAI, FLAI, UILA di Modena nelle persone di Mediani Piersecondo, Marco Bottura e Rovatti Ennio.

SI CONVIENE

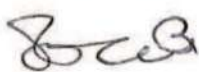
1 RELAZIONI INDUSTRIALI

L'azienda Agricola Tre Valli Soc. Coop., pur nelle difficoltà che contraddistinguono il mercato delle carni suine fresche dove oltre ad una forte presenza di importazione sussiste anche una molteplicità di situazioni produttive, la cui competitività si realizza e si raggiunge anche attraverso metodi contrattuali e forme organizzative che non privilegiano il rapporto di lavoro dipendente, ha deciso, di confermare la propria scelta imprenditoriale. La Tre Valli infatti, attraverso il controllo del processo produttivo, allevamento compreso, garantisce al consumatore un prodotto di elevata qualità e nel contempo segue con attenzione le continue evoluzioni del mercato e dei consumi sia a livello nazionale che estero.

Per l'ottenimento degli obiettivi di cui sopra, l'Agricola Tre Valli Soc. Coop. oltre ad attuare nell'approvvigionamento degli animali una politica di filiera, sta ricercando anche possibili innovazioni nel settore dell'allevamento che le consentano di mantenere sempre efficiente ed all'avanguardia il proprio sistema produttivo favorendo, compatibilmente con le esigenze di competitività, i rapporti di lavoro dipendente, la stabilità dei rapporti e la professionalità dei propri collaboratori.

A tale proposito le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima

op









aziendale utile per contribuire alla sostenibilità dell'azienda e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

In particolare si afferma l'importanza di relazioni intese non solo e non tanto alla gestione dei singoli problemi all'atto della loro insorgenza ma anche ad un rapporto di conoscenza che renda più permeabile alla reciproca comprensione i fatti e le iniziative che influiscono sulle attività aziendali. A tale proposito l'azienda ribadisce la propria disponibilità a fornire, fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. 27/10/2012 e dal c. a. all'art. 1, alle RSU e alle OO.S.S., di norma annualmente, informazioni inerenti a:

- andamenti e prospettive produttive legate al Gruppo ed all'azienda;
- programmi di investimento;
- modifiche sull' ODL e scelte tecnologiche che comportino rilevanti riflessi sul piano occupazionale;
- trasformazioni tecnologiche e produttive;
- nuovi assetti aziendali ed eventuali decisioni in materia di decentramento produttivo di terziazioni e riorganizzazioni che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione;
- Informazioni sulle politiche occupazionali intese come occupati, assunti, dimessi, addensamenti dei livelli di inquadramento per macro aree organizzative;
- tendenze occupazionali;
- andamento dell'occupazione giovanile, femminile, contratti finalizzati all'inserimento in azienda, apprendistato e contratti a tempo parziale e personale avventizio e stagionale;
- azioni sulle pari opportunità;
- informazioni sull'applicazione del proprio codice etico e dei suoi risvolti sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Un ulteriore apposito incontro si potrà annualmente tenere su temi relativi all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza, oltre a quelli previsti dalle normative in vigore, che coinvolgerà OOSS e le RSU, con particolare riferimento alle problematiche dei movimenti ripetitivi ed ai tempi di lavoro.

A richiesta di una delle parti potranno seguire incontri di valutazione su quanto comunicato e su ogni altro eventuale argomento pertinente le condizioni di lavoro o

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

l'occupazione; saranno altresì favoriti incontri tra rsu e azienda al fine di effettuare un monitoraggio e un confronto sulla qualità dei servizi aziendali (es. mensa, spogliatoi, servizi igienici ecc.)

2) AGIBILITÀ SINDACALI

L'azienda, nei progetti di ristrutturazione della zona Via Cabassi, allestirà un locale (dotato di mobilia, armadi con serratura, collegamento telefonico e connessione wireless) sito nelle immediate vicinanze allo stabilimento per le attività delle rappresentanze sindacali e dei loro funzionari esterni e su richiesta, anche per il personale delle imprese appaltatrici, per consentire loro l'esercizio del diritto di cui all'art. 20 L. 20 maggio 1970, n. 300.

Rimane comunque a disposizione della RSU il locale precedentemente usato (sala reparto Elaborati) per lo svolgimento delle assemblee.

3) APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

L'azienda fornirà semestralmente i dati aggregati relativi alle attività conferite in appalto e/o decentrate nonché sugli eventuali scorpori di attività produttive che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione, in particolare fornirà l'elenco delle aziende "terze", il numero complessivo degli addetti e i contratti nazionali applicati.

Resta inteso che le eventuali terziarizzazioni saranno oggetto di preventivo confronto tra la direzione e le RSU e le OOSS e che l'azienda nella stipula dei contratti di appalto e nella loro esecuzione, si impegnerà a pretendere dall'appaltatore, la corretta applicazione dei C.C.N.L. di riferimento, alimentare se inerente la lavorazione e la trasformazione delle carni, nonché il rigoroso rispetto delle normative in tema di sicurezza e igiene sul lavoro.

L'appaltatore sarà inoltre tenuto contrattualmente alla puntuale e precisa applicazione delle disposizioni di legge in materia previdenziale ed assicurativa.

4) 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, favorirà, per i lavoratori che ne facessero richiesta, l'affiancamento sulle varie postazioni del proprio reparto.

Al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi attraverso modelli articolati di erogazione su contenuti di natura tecnica ed organizzativa.

Grazie all'avvio dei Fondi Interprofessionali per la formazione (Fondimpresa) la formazione continua 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.

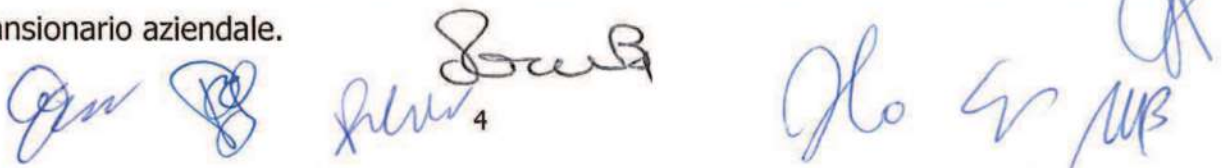
Al riguardo le parti concordano affinché i contenuti dei piani formativi oltre a rispondere a necessità di adeguamento ed aggiornamento siano altresì finalizzati a favorire processi di crescita individuale e collettiva, in modo particolare per il personale con responsabilità aziendali di area/reparto in tema di sicurezza e gestione del personale.



5) PROFESSIONALITA'

Le parti confermano la validità dell'attuale prassi in materia di riconoscimento della professionalità che prevede un confronto tra Direzione aziendale ed Rsu da effettuarsi entro il mese di gennaio di ogni anno allo scopo di individuare i lavoratori che, avendo maturati i requisiti di polivalenza e polifunzionalità previsti dalla procedura in atto, abbiano diritto al riconoscimento della categoria superiore. Le parti convengono altresì che tale procedura sia applicata anche al personale avventizio allo scopo di valutarne l'eventuale acquisizione di professionalità e il conseguente passaggio di categoria.

Allo scopo di rendere più oggettivi i criteri le parti concordano, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 26 del vigente CCNL e dal contratto aziendale del 24/07/2006, di costituire una commissione paritetica che possa definire una proposta di mansionario aziendale.



La stessa commissione definirà inoltre percorsi formativi per il raggiungimento degli inquadramenti e criteri di adesione agli stessi.

Il lavoro della commissione sarà verificato dalle parti prima di diventare parte integrante del contratto aziendale.

6) SICUREZZA

L'azienda conferma la propria attenzione e sensibilità ai problemi della sicurezza e dell'ambiente di lavoro e la propria disponibilità a collaborare con gli RLS aziendali in un'ottica di positivo confronto e di attenta valutazione delle proposte che dovessero essere avanzate dagli stessi.

In tal senso è stato commissionato al Dipartimento di Scienze Mediche Chirurgiche dell'Università di Bologna il monitoraggio dei disturbi e delle malattie muscolo scheletriche in lavoratori addetti alla lavorazione e al confezionamento delle carni al fine di mettere a punto adeguati programmi di prevenzione a tutela della salute dei lavoratori di questo settore e si provvederà altresì a valutare la fattibilità di dotarsi di un defibrillatore semiautomatico esterno.

Inoltre, saranno curate, nel rispetto ed in applicazione del D.L. 81 del 2008:

- Formazione/informazione di tutti i lavoratori con particolare attenzione al personale straniero; l'azienda a tale scopo valuterà oltre che per la segnaletica, l'utilizzo della lingua straniera anche nella predisposizione dei supporti formativi;
- La consegna annuale alle RLS della relazione di valutazione del medico competente;
- Dati sugli infortuni, fatta salva una tempestiva comunicazione in caso di infortuni gravi, con la conseguente analisi delle cause e possibile individuazione dei rimedi da suggerire alla direzione aziendale per la prevenzione futura.
- Dati sul lavoro al VDT per gli impiegati
- Messa a disposizione degli RLS su supporto informatico del Documento di Valutazione dei Rischi, con l'impegno dell'azienda di fornire agli stessi la formazione necessaria per l'uso consultivo di detto strumento; si conferma peraltro, l'obbligo di riservatezza e di uso, ai soli scopi di prevenzione, delle

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

informazioni di cui le RLS potranno venire a conoscenza, nonché il divieto di portare all'esterno il documento di cui sopra o parti di esso;

- Informazione agli RLS circa eventuali misurazioni strumentali riguardanti possibili fonti di nocività, con conseguente coinvolgimento delle stesse, nella fase di rilevazione dei dati.

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

Resta inteso che, per quanto possibile, gli accertamenti sanitari previsti dalle normative di legge o disposti dal medico Competente ed a carico dell'azienda, verranno effettuati in orario di lavoro.

La formazione obbligatoria prevista per tutti i lavoratori, che periodicamente viene effettuata per la tutela e la sicurezza sul lavoro degli addetti con mansioni a rischio, sarà svolta, previa intesa con le RSU in orario di lavoro e qualora non fosse possibile per motivi tecnici od organizzativi, sarà retribuita con un gettone pari alla retribuzione ordinaria oppure, a richiesta del lavoratore, con un periodo di riposo retribuito corrispondente alla durata dell'intervento formativo.

Allo scopo di creare politiche attive di salvaguardia della salute dei lavoratori e di salubrità più generale dell'ambiente di lavoro le parti concordano di istituire una commissione per monitorare periodicamente, attraverso l'esame di dati aggregati ed anonimi forniti dall'Azienda, i dati sulle assenze dal lavoro.

[Handwritten signatures on the right margin]

7) PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono di favorire iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D. Lgs n. 198 del 11/04/2006 e concordano nell'attribuire particolare valore alle politiche di conciliazione tra vita professionale e vita personale riconoscendo l'importanza di individuare, a fronte di oggettive temporanee esigenze individuali, opportune iniziative in risposta alle diverse necessità dimostrate.

Saranno inoltre ricercate, e se possibile stipulate, convenzioni che facilitino, anche economicamente, l'accesso a strutture di asili nido piuttosto che ad organizzazioni di

[Handwritten signature on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

assistenza post-scuola in attesa della realizzazione degli impegni di cui al punto 11 del precedente contratto aziendale.

8) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Attraverso un incontro preliminare fra Direzione Aziendale e RSU le parti concorderanno gli elementi dei carichi e dell'organizzazione del lavoro al fine di ricercare il miglioramento della produttività, il razionale utilizzo delle risorse umane ed il rispetto delle normative sulla sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.

9) MERCATO DEL LAVORO – FLESSIBILITA'

Considerato l'interesse e l'attenzione che l'azienda pone al nuovo segmento di mercato riferito alla macellazione del suino da carne e preso atto delle esigenze che l'evoluzione del mercato impone soprattutto nel settore degli elaborati, le parti modificano la percentuale del personale avventizio alla misura del 30% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato e concordano sull'utilizzo di manodopera con rapporto stagionale così come previsto dall'art. 19 C.C.N.L. Industria Alimentare.

In particolare:

a) **lavoratori stagionali – diritto di richiamata**

I lavoratori stagionali potranno essere assunti secondo le necessità aziendali legate alla stagione, periodo estivo e natalizio e per punte di maggior lavoro come promozioni, lancio nuovi prodotti e offerte speciali.

Detti lavoratori, pur essendo assunti, normati e remunerati nello stesso modo del personale avventizio, non rientreranno nei conteggi della percentuale del 30% così come non rientrando nella fattispecie degli avventizi, non avranno diritto alle giornate minime garantite annue.

Il personale in questione maturerà un diritto di richiamata dopo 4 contratti. Tale diritto dovrà essere esercitato in forma scritta attraverso un modulo che l'azienda metterà a disposizione presso l'ufficio personale ed esercitato entro un mese dalla

cessazione del contratto e rimarrà in vigore per 12 mesi; l'eventuale rinuncia alla chiamata aziendale comporterà la decadenza del diritto anche per i futuri contratti.

Al fine di garantire al personale stagionale prospettive occupazionali più durature l'azienda valuterà, qualora avesse necessità di nuovo personale avventizio c.d. "stabile" la trasformazione contrattuale dei contratti stagionali.

L'azienda terrà periodicamente informata la RSU dell'andamento del lavoro stagionale.

b) lavoratori avventizi – anzianità di servizio e diritto di precedenza

Ai fini dell'anzianità di servizio, nel caso di assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, fermo restando i principi di cui all'accordo aziendale del 31/07/2006, le parti, previo confronto con la RSU, convengono di considerare in via prioritaria all'interno dell'anno di assunzione del personale avventizio in forza, l'anzianità di impianto produttivo espressa in termini di giornate lavorate.

Quanto al diritto di precedenza si conviene che esso venga riconosciuto secondo i criteri ed i principi già definiti nell'accordo aziendale 31/07/2006 agli avventizi che abbiano maturato un'anzianità di almeno 816 ore lavorate anche in più periodi.

10) ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA' E FERIE

Al fine di tutelare e sviluppare l'occupazione, le parti convengono di ricercare tutte le possibili forme condivise di flessibilità.

Ciò al fine di consentire, da un lato, un impegno più elastico dell'organizzazione del lavoro che meglio risponda agli andamenti ed alle esigenze del mercato – spesso imprevedibili – e dall'altro con l'obiettivo di consolidare i livelli occupazionali.

A tal proposito si conviene:

a) Orario di lavoro

Nel riconfermarsi quanto convenuto nel contratto aziendale del 31/07/2006 art. 7 resta inteso che le ore di Rol non utilizzate collettivamente ed i permessi individuali retribuiti (ex festività, santo patrono, Rol e banca ore residuo) non goduti potranno essere usufruiti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive e previo accordo con il responsabile del reparto, entro il marzo dell'anno successivo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Per quanto riguarda le ore di ROL impiegate per esigenze di flessibilità produttive e per urgenze indifferibili, nei reparti "Macello" e "Sala Taglio", si conviene che l'Azienda possa utilizzarlo nei limiti di 32 ore annue per riduzioni di lavoro collettive anche orarie. L'Azienda, in appositi incontri, a richiesta fornirà alle RSU tutte le opportune informazioni che giustificano l'utilizzo del presente istituto contrattuale.

L'azienda potrà altresì utilizzare ulteriori altre 8 ore di ROL per fermate collettive, previo confronto preventivo con le RSU.

A fronte di lavoratori che avessero esaurito il Rol a disposizione dell'azienda, si valuterà la possibilità di impiegarli in lavori alternativi.

b) Ferie

Nel rispetto dell'attuale normativa e con l'intento di ottenere il godimento totale delle stesse si conviene di consentirne l'utilizzo entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione e di suddividere l'anno in tre parti:

- *Primo periodo:* dal 15 giugno al 30 settembre, la risposta aziendale alla richiesta di ferie dovrà essere data entro il 30 aprile di ogni anno;
- *Secondo periodo:* dal 1° ottobre a fine gennaio, la risposta alla richiesta di ferie periodo di ferie natalizio compreso (Natale, Epifania) dovrà essere data entro il 30 settembre di ogni anno;
- *Terzo periodo:* dal 1° febbraio al 14 giugno, la risposta, alla richiesta di ferie, dovrà essere data entro il 31 dicembre di ogni anno.

Le richieste di ferie da parte dei dipendenti devono essere presentate almeno 30 giorni prima dei limiti sopra indicati per le risposte aziendali, con l'eccezione delle ferie natalizie che potranno comunque essere richieste entro la fine di settembre. Eventuali richieste dell'ultimo momento, visto il carattere di urgenza e di imprevedibilità dovranno essere in ogni modo giustificate il giorno successivo direttamente all'ufficio personale.

Le ferie dovranno essere godute ed integralmente usufruite entro l'anno di riferimento. Se per seri motivi il lavoratore non dovesse beneficiarne completamente entro gennaio, l'azienda provvederà a fargliele godere previa calendarizzazione entro marzo dell'anno successivo.

c) modalità richiesta/accettazione ferie e permessi

L'azienda predisporrà una modulistica uniforme ai fini di certificare la richiesta e l'accettazione di ferie e/o permessi.

11) SALARIO PER OBIETTIVI

L'azienda e le O.O.S.S., pur giudicando positivamente i risultati consuntivati dal premio di Risultato secondo i parametri di calcolo precedenti hanno convenuto di identificare un nuovo schema di accordo in linea con gli obiettivi di crescita e le esigenze di redditività.

valore del premio:

per il periodo 01.01.2014 – 31.12.2016 l'importo massimo e complessivo del premio corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo 100 sarà pari a 6.300 € triennali così ripartiti:

€ 2.000 per l'anno 2014

€ 2.100 per l'anno 2015

€ 2.200 per l'anno 2016

metodo di calcolo:

a partire dal 01.01.2015 il premio sarà interamente corrisposto sulla base delle ore effettivamente lavorate considerando come lavorate anche le ore di ferie, permessi per lavoratori con handicap (L. 104/92), infortunio, malattia professionale riconosciuta, maternità obbligatoria, day hospital, donazione sangue, ricovero ospedaliero e conseguente convalescenza, patologie di particolare gravità di cui al punto A sub art. 47 ccnl in presenza di retribuzione, permessi sindacali e assemblea.

Al fine di collegare maggiormente il premio di risultato all'impegno lavorativo del personale viene definito un **premio di partecipazione** pari al 50% della differenza tra il premio annuo teorico e il premio annuo effettivamente erogato che verrà interamente redistribuito secondo l'allegato 2.

Per coloro che saranno incorsi in eventi di malattia fino ad un massimo di 15 giorni di calendario il premio di partecipazione verrà ripartito, in occasione del saldo del premio di produttività variabile, secondo il seguente schema:

- 100% della quota disponibile ai lavoratori con una assenza per malattia compresa tra 0 e 5 giorni;
- 80% della quota disponibile ai lavoratori con una assenza per malattia compresa tra 6 e 10 giorni;
- 70% della quota disponibile ai lavoratori con una assenza per malattia compresa tra 11 e 15 giorni.

L'azienda informerà la RSU in occasione dell'incontro con la commissione paritetica circa i dati utili aggregati ai fini del calcolo del premio di partecipazione.

A partire dal 01/01/2015, per i dipendenti nuovi assunti, il premio annuo per obiettivi verrà corrisposto nella misura del 50% dopo 6 mesi di lavoro effettivo (dopo 1038 ore per il personale avventizio/stagionale) e nella misura del 100% dopo 12 mesi sempre di lavoro effettivo (dopo 2076 ore per il personale avventizio/stagionale)

La liquidazione del premio di produttività variabile avverrà in due rate annue e precisamente nei mesi di luglio e gennaio di ciascun anno mentre i parametri di riferimento così come la loro relativa incidenza è definita nell'allegato 1.

Per l'anno 2014 il conguaglio relativo all'importo del premio ricalcolato secondo quanto concordato verrà corrisposto con la prima busta paga utile dopo la firma del presente contratto.

Per tutto quanto non modificato dal presente articolo rimangono in vigore le norme stabilite in materia dal C.C.N.L. e dai pregressi contratti aziendali.

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 e redditività risulta applicabile il regime contributivo e di tassazione agevolata.

12) ANTICIPO T.F.R.

Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 297/82 sarà riconosciuto il diritto alla liquidazione degli anticipi del T.F.R. anche ai casi di malattia particolarmente grave con scoperta retributiva, ai casi di istruzione universitaria per i figli e per spese funerarie. Tali anticipazioni verranno corrisposte solo previa comprovata documentazione.

13) BILATERALITA'

Le parti convengono che il personale avventizio/stagionale, considerato l'inquadramento agricolo dell' Azienda Agricola Tre Valli sia iscritto con decorrenza 01.01.2015 al FISA anziché al FASA.

14) PREMIO DI FEDELTA'

A partire dal 01/01/2015 ai lavoratori della Tre Valli che avranno maturato una anzianità pari a 27 anni di effettivo servizio, l'azienda riconoscerà all'atto del pensionamento, un premio straordinario una tantum pari ad una mensilità di retribuzione base.

15) TESTO UNICO

Le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo, a redigere un Testo unico che raccolga le norme contrattuali dei contratti aziendali vigenti al fine di creare uno strumento, il più possibile completo, di facile consultazione a disposizione di tutti gli attori aziendali.

16) 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 disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza.

Resta inteso che quanto non espressamente modificato o diversamente disciplinato dalla presente intesa, resta valido in virtù degli accordi aziendali precedentemente stipulati e tutt'ora in vigore.

17) CONTRIBUTO SINDACALE

L'azienda si dichiara disponibile a trattenere in busta paga, al personale non iscritto, un contributo straordinario a sostegno dell'attività contrattuale delle OOSS firmatarie. A tal fine l'azienda provvederà ad affiggere nelle bacheche dello stabilimento apposita comunicazione. Il lavoratore potrà esprimere la propria rinuncia alla direzione entro il mese di giugno di ciascun anno di validità del presente accordo. Il contributo sarà pari a 40 euro annui e sarà trattenuto con la retribuzione del mese di luglio, in occasione della liquidazione della rata del premio di produttività variabile. L'importo trattenuto sarà versato nel c.c. che le OO.SS. provvederanno a comunicare alla Direzione aziendale .

Modena, li 00/00/2015

Letto, confermato e sottoscritto

p. LE AZIENDE

Ladovica, Coccaro
Aleni, P...
M. Alb...
...

LE R.S.U.

[Handwritten signatures]
...
...

FAI CISL

FLAI CGIL

UILA UIL