

PARMAREGGIO SpA

Sede di Modena

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22/04/2015 in Modena

tra

PARMAREGGIO SPA rappresentata dai sigg. Giuliano Carletti, Giorgio Vitali ed Angelo Garagnani assistita dalla **LEGA COOPERATIVE DI MODENA** in persona della sig.ra Cecilia Mezzetti

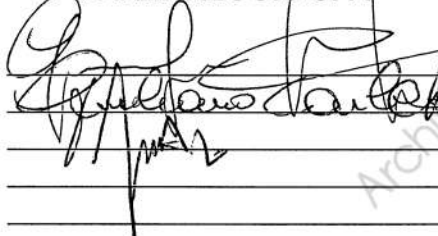
e

la **RSU** rappresentata dalla sigg. Antonio Marra, Mirco Parmeggiani e Patrizia Minoja e assistita dai sigg. Rossano Carnevali della **FLAI CGIL** di Modena, Mario Zoin della **FAI CISL** e Ennio Rovatti della **UILA UIL**

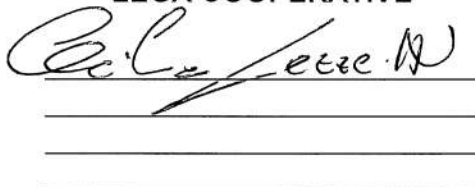
si è pervenuti al rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto in data 31/12/2013 e tuttora vigente per ultrattività.

Letto, approvato e sottoscritto.

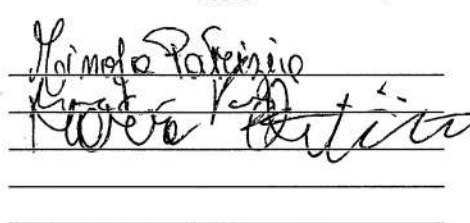
PARMAREGGIO SPA



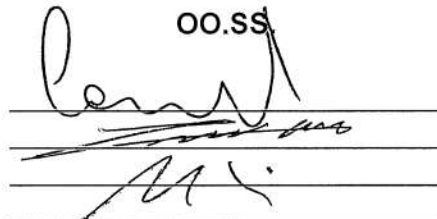
LEGA COOPERATIVE



RSU



OO.SS



INDICE

1. PREMESSA
2. RELAZIONI INDUSTRIALI
3. APPALTI – TERZIARIZZAZIONE
4. PROFESSIONALITÀ' ED INQUADRAMENTO
5. FORMAZIONE PROFESSIONALE
6. PARI OPPORTUNITÀ
7. SICUREZZA E AMBIENTE
8. MERCATO DEL LAVORO
9. DISCIPLINA ORARIO DI LAVORO
 - 9.1. PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO
 - 9.2. ORARIO DI LAVORO
 - 9.3. R.O.L.
 - 9.4. FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI
10. STRAORDINARIO
11. PAUSE
12. PART TIME
13. FERIE
14. PREMIO PER OBIETTIVI
15. PREMIO DI PRODUZIONE
16. PAGAMENTO MENSILITÀ
17. MENSA
18. RIMBORSI KM
19. INDENNITA' FIERA
20. INDENNITA' DISAGIO
21. PREMIO MATERNITA'
22. CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO
23. GIORNATA DELLA SOLIDARIETA'
24. DECORRENZA E DURATA

1. PREMESSA

Lo scenario economico mondiale appare ancora incerto a causa del perdurare degli effetti della crisi internazionale che ha condizionato e condiziona le economie dei paesi dell'Unione europea ed in particolare del sistema economico italiano.

Il quadro di riferimento sopra descritto condiziona anche l'attività produttiva e commerciale di Parmareggio Spa nel periodo di vigenza di questo Accordo e dovrà essere di stimolo alla predisposizione di piani di sviluppo in grado di sostenere il confronto con la concorrenza.

In un contesto come questo, l'Azienda deve necessariamente puntare al miglioramento dei fattori di competitività quali la qualità, l'innovazione dei prodotti e lo sviluppo tecnologico, oltre che ad un consistente sforzo teso a migliorare l'efficienza aziendale per fronteggiare la forte competizione del mercato, che impone una continua ottimizzazione delle risorse. Gli elementi strategici di competitività e sviluppo che l'azienda persegue sono legati all'accrescimento della dimensione aziendale, al radicamento con il territorio e la sua tradizione e al controllo della filiera.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti convengono sulla necessità di favorire un processo di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alle scelte di carattere strategico e sugli obiettivi da raggiungere.

Il perseguimento di tali fini richiede una evoluzione delle relazioni industriali, che necessitano, oggi sempre più, di un approccio coerente ed attivo di entrambe le Parti.

Le Parti concordano nell'istituire un sistema di confronto così articolato:

- Due incontri annuali su strategie, mercati, andamenti aziendali, budget previsionali e bilancio consuntivo;
- Entro il mese di marzo di ogni anno si prevede un incontro che dovrà definire sulla base delle prospettive di mercato e dei programmi produttivi la pianificazione relativa all'organizzazione del lavoro, agli organici e alle modalità di godimento dei riposi;
- Un incontro annuale per l'analisi e la valutazione dei livelli professionali e retributivi;
- Un incontro annuale per l'illustrazione del piano di formazione aziendale;

Le modalità ed i contenuti degli incontri sopra individuati sono definite nei successivi capitoli del presente contratto integrativo aziendale.

Le Parti concordano che sugli argomenti specificati, qualora se ne ravvisi la necessità, si potrà istituire un comitato bilaterale con compiti di analisi e di approfondimento.

Il comitato sarà di norma composto da tre membri dell'Azienda e da tre membri delle R.S.U.

La costituzione del comitato può avvenire anche su un singolo obiettivo purché ne sia condivisa l'esigenza ed una volta esaurito il suo compito si scioglie.

Fermo restando la composizione numerica, i componenti del comitato nominato dalle Parti possono variare in funzione dell'argomento e dell'area aziendale interessata.

Il comitato definirà di volta in volta i tempi della procedura entro la quale non potranno essere assunte delle decisioni unilaterali né iniziative conflittuali da parte del Sindacato. Trascorso il tempo stabilito, il comitato fornirà il proprio parere non vincolante alle Parti, fermo restando la piena autonomia e distinzione dei ruoli e dei poteri decisionali e gestionali dell'Azienda e dei suoi organismi rispetto alle rappresentanze sindacali, con le loro prerogative ed autonomie decisionali.

Le ore di attività usate dal comitato bilaterale saranno conteggiate e considerate all'interno del monte ore a disposizione della R.S.U. Di fronte a particolari necessità, derivanti dall'esame di progetti organizzativi e tecnologici particolarmente complessi, il suddetto monte ore potrà essere aumentato.

L'Azienda fornirà la documentazione necessaria.

Se necessario le Parti potranno avvalersi di esperti di comune gradimento, che dovranno comunque garantire la riservatezza delle informazioni di cui disporranno.

In occasione di modificazioni di carattere societario che comportino cambiamenti organizzativi, l'Azienda fornirà alla RSU un organigramma aziendale in cui saranno evidenziati ruoli, compiti e

On. Marco Altobelli 2.

funzioni.

Successive e sostanziali modifiche che dovessero intervenire saranno portate a conoscenza della RSU, queste potranno diventare oggetto di confronto tra le Parti.

3. APPALTI – TERZIARIZZAZIONE

L'Azienda, confermando la sua vocazione imprenditoriale, ribadisce la scelta di un modello competitivo basato sulla differenziazione e sulle capacità distintive.

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto in materia, si impegna ad informare e ad aprire un confronto preventivo con la RSU qualora dovesse prendere in considerazione l'ipotesi di concedere in appalto servizi e/o attività.

L'Azienda si impegna a monitorare e verificare scrupolosamente che le società appaltatrici rispettino le norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

L'Azienda metterà a disposizione della RSU il contratto di appalto ed eventuali allegati, per la consultazione, nel rispetto della Legge sulla privacy.

Per le attività attualmente terziarizzate vi saranno incontri periodici per confrontarsi sull'oggetto delle attività appaltate e sul numero dei lavoratori esterni.

4. PROFESSIONALITÀ ED INQUADRAMENTO

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori così come da classificazione del CCNL e preso atto che le declaratorie previste, non sempre rispondono - per effetto dei cambiamenti organizzativi e dell'evoluzione tecnologica registrata negli anni - all'esigenza di una puntuale classificazione dei lavoratori, si conviene di costituire un Comitato Tecnico Bilaterale per approfondirne lo studio.

Il CTB avrà il compito di analizzare le attività svolte per singolo profilo professionale all'interno dei reparti produttivi, descrivendo le competenze richieste, gli ambiti di autonomia e i livelli di complessità dalla mansione.

Ciò potrà consentire di attivare uno strumento ed una metodologia di analisi capace di cogliere gli eventuali aggiornamenti, che le evoluzioni organizzative impongono. Il CTB potrà essere attivato su richiesta motivata di una delle due Parti.

Annualmente le parti avvieranno il confronto sui livelli professionali acquisiti e sul relativo aggiornamento dell'inquadramento dei lavoratori, compresa la valutazione sulla professionalità dei lavoratori a tempo determinato.

Il confronto dovrà concludersi entro il 30 giugno di ogni anno con decorrenza degli eventuali passaggi di livello al 01-06 di ogni anno.

5. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti concordano sulla necessità di rispondere con tempestività e coerenza alle continue evoluzioni del mercato, dell'innovazione di prodotto e di processo attraverso la crescita e l'aggiornamento professionale individuali e del sistema aziendale in generale.

Le Parti convengono sull'importanza della formazione come strumento diffuso a sostegno dello sviluppo delle professionalità, di supporto per l'acquisizione di nuove professionalità e come strumento di prevenzione per l'obsolescenza delle esistenti; le Parti, quindi, si attiveranno al fine di esplorare tutte le possibilità di ricorso ai programmi formativi esistenti, utilizzando anche le attuali forme di finanziamento stanziato ai vari livelli istituzionali.

Nel confermare, anche per gli anni a seguire, l'impegno nel campo della formazione, l'Azienda garantirà una puntuale informazione in merito ai programmi che intende attuare e consulterà la RSU sulle linee guida del piano formativo annuale.

L'azienda s'impegna ad identificare i fabbisogni formativi delle varie funzioni sentite anche le proposte della RSU e dei lavoratori. Le parti si impegnano ad una verifica semestrale.

[Handwritten signature]

6. PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda nel rispetto ed in conformità di quanto sancito dal CCNL e dalla normativa vigente, continuerà concretamente a favorire lo sviluppo di iniziative tendenti al raggiungimento della reale parità e delle opportunità tra il personale femminile e maschile.

Allo scopo, tra le Parti, si organizzeranno incontri specifici sulla crescita professionale delle donne, sull'inserimento delle donne a mansioni e responsabilità tradizionalmente attribuite al personale maschile, sulle politiche di formazione professionale necessaria.

L'azienda metterà a disposizione della RSU, in forma aggregata e nel rispetto della legge sulla privacy, i dati relativi la composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle retribuzioni.

7. SICUREZZA ED AMBIENTE

Le parti si danno reciprocamente atto che l'Azienda, nel corso degli anni, ha rafforzato il suo impegno in tema di sicurezza sul lavoro ed ambiente, ottenendo l'importante riconoscimento della certificazione secondo lo standard OHSAS 18001 (sicurezza) e ISO 14001 (ambiente).

Fermo restando quanto disposto dalla normativa di legge in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (legge 81), le Parti convengono di sviluppare una collaborazione fattiva, valorizzando per le reciproche competenze i ruoli del RSPP e RLS, attuando tutte le iniziative necessarie allo scopo di affermare una cultura della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro.

In materia ambientale, l'azienda s'impegna nel rispetto dello standard della certificazione ottenuta, a favorire la diffusione di una cultura ambientale, assumendo atteggiamenti responsabili e sensibilizzando i lavoratori. In questa ottica si terrà annualmente un incontro specifico sui temi della salute e sicurezza tra Direzione aziendale e Rsu.

Le parti s'impegnano ad effettuare, con cadenza annuale, un incontro di 2 ore con tutti i lavoratori per approfondire le tematiche della sicurezza, dell'ambiente e sicurezza alimentare.

L'azienda organizzerà gli incontri coinvolgendo RSPP e RLS.

L'azienda s'impegna a facilitare nei reparti produttivi la rotazione tra le mansioni al fine di favorire l'arricchimento professionale e prevenire l'insorgere di eventuali problematiche sanitarie.

Gli accertamenti previsti dalla normativa o disposti dal medico competente saranno effettuati in orario di lavoro e comunque senza oneri a carico del lavoratore.

Con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro si richiede una forte condivisione nella individuazione e definizione di specifici progetti in materia.

8. MERCATO DEL LAVORO

Per le specificità del settore merceologico in cui l'azienda opera, per la tipologia dei prodotti trattati e per la stagionalità che caratterizza la commercializzazione, il ricorso mirato, selettivo e tempestivo alle diverse forme di rapporto di lavoro con contratto a termine, costituisce per Parmareggio Spa una condizione che garantisce la competitività e la flessibilità organizzativa necessaria per lo svolgimento del proprio ruolo industriale e per il consolidamento e sviluppo dei livelli occupazionali interni.

L'azienda informerà preventivamente la RSU sul ricorso ai contratti a termine e di somministrazione specificando numero e durata.

Annualmente vi sarà un incontro con la RSU per confrontarsi sugli organici, sul numero dei lavoratori a termine e sulle eventuali esigenze di stabilizzazione.

9. DISCIPLINA ORARIO DI LAVORO

9.1 PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO

L'azienda si impegna ad elaborare annualmente un calendario dei lavori, che tenga conto delle esigenze industriali, al fine di determinare per singolo reparto e/o unità le necessità produttive ed individuare i carichi di lavoro, stimando gli organici e comunicando le modalità organizzative che vuole adottare a livello di turnazioni ed orari. Il calendario verrà comunicato entro il mese di marzo alla RSU.

Il calendario ha una finalità di massima; a livello mensile le Parti si incontreranno per aggiornarne i contenuti.

Le informazioni fornite nel calendario e le ipotesi di lavoro saranno confermate entro il termine massimo di 4 giorni.

9.2 ORARIO DI LAVORO

Qualora vengano introdotte da leggi o CCNL modifiche in materia di orario di lavoro ed organizzazione le Parti si incontreranno per verificare le modalità di attuazione.

UFFICI

L'organizzazione del lavoro degli uffici e di conseguenza l'orario di lavoro degli impiegati è individuato, di norma, in orario spezzato che va dalle ore 08.30 alle 12.30 e dalle ore 13.30 alle 17.30.

Negli uffici Logistica e Customer Service l'orario di lavoro copre un arco di tempo che va dalle ore 8.30 del mattino fino alle 18.00. In alcuni periodi dell'anno potrà essere introdotto l'orario in turni, previo confronto con la RSU.

REPARTO FORMAGGI E BURRIFICIO

L'Azienda ritiene l'attività di confezionamento strategica per il raggiungimento delle politiche commerciali proprie, per lo sviluppo futuro, per le capacità di far fronte alle esigenze del mercato e della clientela.

L'organizzazione dell'attività produttiva dei reparti, l'efficienza, gli indici di produttività e qualità, sono indicatori della capacità di misurare la competitività aziendale.

Il **normale** orario di lavoro settimanale dei reparti è di 35 ore, con turni di lavoro di 7 ore dal lunedì al venerdì ed acquisizione giornaliera della ROL contrattuale e dell'Indennità turno intesa come riduzione di ½ ora dell'orario contrattuale.

Al fine di fronteggiare le esigenze produttive, che per il settore sono caratterizzate da elevati picchi e stagionalità si potrà ricorrere ad ulteriori articolazioni di orario:

Intensità Media: orario di lavoro settimanale di 37,5 ore, con turni di lavoro di 7,5 ore dal lunedì al venerdì con sospensione della ROL contrattuale. La ROL potrà essere sospesa per un massimo di 32 ore annue (pari alle ex festività) e sarà recuperata individualmente.

Intensità Alta: orario di lavoro settimanale di 42 ore, con turni di lavoro di 7 ore dal lunedì al venerdì e turno di 7 ore al sabato in regime di Flessibilità contrattuale.

Punte: per un periodo massimo di 8 settimane l'anno, l'orario di lavoro settimanale di 44,5 ore, con turni di lavoro di 7,5 ore dal lunedì al venerdì e turno di 7 ore al sabato in regime di Flessibilità contrattuale. Per le modalità di recupero della ROL sospesa, si seguono i criteri previsti al punto "Media".

In alternativa ai regimi di orario come sopra indicati, potrà essere adottato il **Tripla turno** con le seguenti modalità:

Tripla Turno su 6 giorni

Per un periodo massimo annuo di 3 mesi si conferma l'introduzione del 3 turno con

l'organizzazione del lavoro su tre turni giornalieri di 6 ore dal Lunedì al Venerdì e di tre turni di 5 ore da effettuarsi al sabato (35 ore ordinarie su 6 giorni lavorativi)

1 turno	06.00-12.00 dal lunedì al venerdì	06.00-11.00 al sabato
2 turno	12.00-18.00 dal lunedì al venerdì	11.00-16.00 al sabato
3 turno	19.00-24.00 dal lunedì al venerdì	16.00-21.00 al sabato

Triplo turno su 5 giorni

L'organizzazione del lavoro prevede un orario settimanale di 35 ore ordinarie con 3 turni di lavoro di 7 ore dal lunedì al venerdì. In caso di utilizzo del triplo turno su 5 giorni verrà riconosciuta una maggiorazione per orario notturno del 35%.

Ai lavoratori addetti al turno notturno verrà riconosciuta una voce retributiva aggiuntiva definita "indennità speciale notturna" pari ad euro 35 lordi per settimana notturna lavorata. In caso di settimana parziale, l'importo sarà riparametrato.

Nel caso in cui, per indifferibili motivi organizzativi, produttivi e commerciali, si rendesse necessario aggiungere, nella settimana in regime d'orario di triplo turno su 5 giorni, la giornata del sabato lavorata, si conviene fin d'ora quanto segue:

- la maggiorazione della flessibilità per la giornata del sabato sarà del 25% per la mattina e del 30% per il pomeriggio del sabato;
- la formazione degli organici escluderà i lavoratori impegnati nel turno notturno e privilegerà i volontari;
- nel caso in cui al sabato non si raggiunga il numero previsto per la composizione dell'organico coi soli volontari, vi sarà un confronto con la Rsu per identificare le azioni necessarie al fine di assicurare comunque il numero di addetti ed il mix di professionalità utili a garantire la produzione. In questo caso si terrà conto del numero dei sabati già lavorati dai lavoratori allo scopo di garantire una equa rotazione.

Il numero massimo di settimane con un regime di orario che preveda la sospensione della Rol o il triplo turno su 6 giorni non potrà essere superiore a 16 settimane.

Per ogni singolo lavoratore il ricorso alla flessibilità, o eventualmente allo straordinario, avverrà comunque entro i limiti fissati dal CCNL dell'industria alimentare.

MAGAZZINO LOGISTICA E SPEDIZIONI

L'orario di lavoro osservato dai reparti Magazzino, Logistica e Spedizioni si sviluppa normalmente sul nastro orario 06.00 - 20.00, con articolazioni differenti in base al reparto di appartenenza.

L'orario di lavoro settimanale di norma è di 37,5 ore (7,5 ore dal lunedì al venerdì) ed acquisizione giornaliera della ROL contrattuale.

Al fine di fronteggiare le esigenze produttive, che per il settore sono caratterizzate da elevati picchi e stagionalità si potrà ricorrere ad un orario di lavoro settimanale di 44,5 ore, (7,5 ore dal lunedì al venerdì) e 7 ore al sabato in regime di Flessibilità contrattuale.

In caso di necessità, e previa informazione alla RSU, l'Azienda introdurrà l'orario a turni e potranno essere differenziati gli orari di entrata od uscita di una o due ore quando particolari esigenze di tipo logistico (carico, scarico, trasferimenti interni, picking etc) dovessero richiederlo.

BURRIFICIO – CICLO PRODUTTIVO E SCARICO PANNE

L'organizzazione del lavoro del burrificio sarà sviluppata nel rispetto delle leggi in materia di lavoro e dei vincoli tecnico produttivi relativi alla materia prima, che impone la pastorizzazione della panna entro il termine massimo di 76 ore dalla produzione.

L'orario di lavoro del burrificio è strutturato e collegato alle esigenze del ciclo produttivo e tiene conto delle fasi di lavorazione suddivise in:

- a) Ritiro delle panne e dello zangolato, che deve essere garantito per 6 giorni la settimana, b) Lavorazione delle materie prime, c) Burrificazione, d) Confezionamento, e) Spedizione

Handwritten signatures and initials: "Cr", "Penne", "As", "Z", and a large signature on the right margin.

L'attività del reparto si svolge normalmente all'interno di una fascia oraria che va dalle 5,00 alle 19,00. L'attività di preparazione delle creme termina alle 20,00. Per quanto attiene all'organizzazione degli orari si rimanda integralmente al punto Reparto Formaggi e Burrificio

Limitatamente alle attività di ritiro delle panne e alle connesse lavorazioni della materia prima e ad eventuali lavorazioni accessorie alla produzione, nel caso in cui la giornata del sabato coincida con una festività, il lavoratore recupererà nella settimana successiva la giornata lavorata. Al lavoratore verrà dato un compenso, una tantum, di Euro 42,50 per ogni giornata festiva lavorata.

MANUTENZIONE

Caratteristiche dell'attività del reparto, sono gli interventi di straordinaria manutenzione sugli impianti che avvengono ad attività lavorative ferme e gli interventi di ordinaria manutenzione effettuati durante l'orario di lavoro dei reparti produttivi o successivamente. Pertanto, orario di lavoro, ROL, flessibilità e straordinario sono regolati in funzione.

In caso di orario di lavoro "in reperibilità", il manutentore dovrà assicurare, per la turnazione prevista e programmata, la sua disponibilità in caso di richiesta di intervento che dovrà effettuarsi nel più breve tempo possibile.

L'azienda erogherà per ogni turno/giornata di lavoro "in reperibilità" una indennità di 20 euro lordi forfettari.

In caso di intervento straordinario, che comporti la necessità di essere richiamati al lavoro per esigenze aziendali, quindi anche al sabato, alla domenica e nei festivi, il manutentore verrà remunerato con € 40,00 nei feriali e prefestivi ed € 50,00 la domenica ed i festivi, oltre al pagamento a tariffa di straordinario per le ore effettuate.

9.3 ROL

La ROL viene goduta giornalmente per tutto il periodo dell'anno, salvo quanto disposto nel paragrafo 9.2. Per coprire tutto l'arco dell'anno, nei reparti produttivi, si dovranno utilizzare, oltre alle ore di ROL, le ore di flessibilità da recuperare, le ore delle festività sopresse e, se necessario, ore di straordinario da recuperare; qualora tutte queste ore non bastassero si troverà un accordo con i lavoratori interessati.

Ai lavoratori assenti per ferie o per recupero di flessibilità, non verrà scalata la ROL, al contrario, sarà considerata fruita in corso di assenza per malattia e infortunio.

In caso di particolari esigenze la ROL schematizzata potrà essere sospesa o modificata.

Per i reparti Amministrativi, Commerciali e per i responsabili di reparto/area la ROL dovrà essere smaltita entro l'anno di maturazione con le seguenti modalità:

- ◆ Le ore di Rol saranno godute in gruppi di 4 ore da godersi dal lunedì al venerdì, attraverso il posticipo dell'ingresso o l'anticipo dell'uscita.

L'azienda, al fine di favorire lo smaltimento delle ROL s'impegna a calendarizzare i recuperi su base annua.

Si conferma il godimento della rol collettiva nei pomeriggi del venerdì nel periodo 1 giugno/31 agosto di ogni anno. Per assicurare le attività non rimandabili, la necessaria assistenza ai reparti produttivi attivi fino alle 21 ed il supporto alle altre società del gruppo, l'azienda organizzerà l'attività degli uffici garantendo una presenza minima e il successivo recupero nella settimana entrante.

La ROL maturata e non goduta sarà liquidata al 31/12 di ogni anno di maturazione con la busta paga del mese di dicembre.

9.4 FLESSIBILITA' DEGLI ORARI

Per i reparti, si conviene che la flessibilità e ed i relativi recuperi, da effettuarsi in relazione alle

esigenze aziendali, su richiesta, debbano corrispondere quantitativamente a quanto previsto dal CCNL in vigore.

Il ricorso alla flessibilità dovrà essere comunicato preventivamente alla RSU, nel termine di gg. 7, salvo quanto disposto nel punto 9.1 (programmazione del lavoro).

La flessibilità potrà effettuarsi giornalmente o al sabato.

Le ore di flessibilità saranno recuperate entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di effettuazione.

Per esigenze di carattere produttivo e/o organizzativo l'Azienda ricorrerà a spostamenti di personale tra i reparti; in queste circostanze, i lavoratori adotteranno gli orari dei reparti dove viene effettuata la prestazione lavorativa. La flessibilità potrà essere effettuata anche in reparti diversi da quello di appartenenza.

In casi di particolare necessità ed urgenza, al di fuori dei termini previsti dal presente contratto, la richiesta di flessibilità dovrà essere concordata con la RSU stessa.

10. STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario potrà avvenire, nel rispetto del CCNL e della Legge, per favorire gli incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e migliorare il sistema complessivo della competitività dell'Azienda.

Il ricorso allo straordinario deve essere tassativamente autorizzato dal responsabile di settore o reparto. Le ore straordinarie saranno pagate con la maggiorazione prevista dal CCNL.

Le ore straordinarie sono liquidate nella busta paga del mese di competenza. Chi opterà per il recupero dovrà darne comunicazione all'ufficio Risorse Umane entro il mese di gennaio di ogni anno. In caso di recupero la maggiorazione verrà erogata in busta paga, mentre l'ora sarà messa in recupero.

11. PAUSE

In regime di turni, il godimento della pausa sarà il seguente: 10 minuti per turno da godersi individualmente o collettivamente. In caso di turni di 7,5 ore la pausa sarà di 15 minuti.

Per i lavoratori del magazzino è prevista una seconda pausa di 10 minuti che viene effettuata al pomeriggio ed è compensata anticipando di un uguale periodo l'inizio del lavoro (indifferenza di costo).

12. PART-TIME

In caso di richieste individuali di part-time, l'Azienda si impegna a valutare, sulla base di quanto previsto dal CCNL e tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di favorire soluzioni positive. In particolare modo favorendo orari di lavoro compatibili con il tempo parziale mediante un'organizzazione aziendale flessibile, non solo nei reparti amministrativi, ma anche nei reparti produttivi. L'Azienda si impegna, a fronte di assunzioni a tempo pieno, a verificare la disponibilità interna a trasformare da part-time a full-time il rapporto di lavoro, compatibilmente con le professionalità richieste, nel rispetto della Legge. L'Azienda si impegna a valutare, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive, la possibilità del part-time anche per periodi limitati che sappiano cogliere le esigenze dei lavoratori, comunque da concordare tra le parti.

In relazione alle esigenze organizzative e produttive l'azienda verificherà la possibilità di introdurre nella propria organizzazione forme di part-time verticale.

Al momento della stipula dell'accordo il lavoratore potrà richiedere l'assistenza da parte della RSU. In caso di non accoglimento della richiesta, il lavoratore, unitamente alla RSU, potrà richiedere all'azienda un incontro per valutare altre possibili soluzioni.

13. FERIE

Il periodo di godimento delle ferie annuali sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno.

14. PREMIO PER OBIETTIVI

Si conviene di introdurre un Premio per Obiettivi di durata triennale (2014-2016), che prevede erogazioni direttamente correlate ad incrementi di redditività, produttività, qualità e di competitività globale.

L'entità del Premio nel triennio, in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi, sarà pari a **5.100** euro (cinquemilacento) lordi così distribuiti:

Tabella A

2014	2015	2016
1.650,00	1.700,00	1.750,00

L'erogazione del Premio per Obiettivi relativo ai 3 anni avverrà al raggiungimento degli obiettivi definiti e sarà riparametrata al 3° livello (parametro 130).

In appositi allegati saranno individuati gli indicatori e gli obiettivi relativi ai vari reparti. Tali indicatori dovranno essere misurabili, rappresentativi, rilevanti, trasparenti e verificabili.

Gli obiettivi saranno definiti di anno in anno anche in base ai risultati di miglioramento conseguiti e le griglie saranno costruite in modo puntuale per evitare forti variazioni di erogazione a fronte di minime variazioni dei risultati conseguiti.

Annualmente i suddetti parametri, gli obiettivi, nonché i risultati formeranno oggetto di verifica e confronto fra le Parti.

L'erogazione del premio annuo avverrà in forma una tantum al raggiungimento degli obiettivi definiti. Il suddetto premio verrà erogato su base annuale e non è utile ai fini di alcun istituto economico e normativo applicato al rapporto, compreso il TFR. Inoltre non è corrisposto per le ore di assenza che non danno luogo a retribuzione od integrazione da parte dell'Azienda (es. permessi non retribuiti, aspettative non retribuite, servizio militare, astensione facoltativa ecc).

Il premio verrà erogato con la retribuzione del mese di Aprile di ogni anno.

Per i lavoratori a tempo indeterminato, assunti o dimessi in corso d'anno, il premio verrà riproporzionato per dodicesimi; qualora il rapporto di lavoro cessi in corso d'anno, e se l'entità del premio non sia ancora nota, sarà corrisposto proporzionalmente un premio sulla base dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

In caso di cessazione o inizio del rapporto di lavoro, le frazioni di mese inferiori a 15 giorni di calendario, non saranno considerate.

Ai lavoratori a tempo determinato e/o somministrati, che abbiano superato i 3 mesi di lavoro nel periodo di riferimento per l'erogazione del Premio per Obiettivi, questo sarà erogato al momento della risoluzione del rapporto e riproporzionato in dodicesimi. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa in corso d'anno, e se l'entità del premio non è ancora nota, sarà corrisposto proporzionalmente un premio sulla base dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Qualora venga instaurato un nuovo rapporto di lavoro a termine si terrà conto del periodo lavorato in precedenza sia che si tratti di periodi lavorati a tempo determinato e/o somministrato.

In caso di cessazione o inizio del rapporto di lavoro, le frazioni di mese inferiori a 15 giorni di calendario, non saranno considerate.

(Handwritten signatures and initials)

15. PREMIO DI PRODUZIONE

Il Premio di Produzione, così come previsto dall'accordo nazionale del 7/2/94 è congelato nella misura seguente:

1S€	138,41
1€	135,16
2€	111,32
3A€	97,69
3€	87,85
4€	83,36
5€	78,86
6€	74,37

Per tutti i lavoratori in forza alla data dell'01/01/94 esiste un superminimo "ad personam", non assorbibile, del seguente importo:

1S€	42,45
1€	34,24
2€	42,76
3A€	44,73
3€	44,11
4€	40,75
5€	33,47
6€	28,92

Ai lavoratori assunti dopo il 19/10/94 non viene erogato il superminimo "ad personam".

16. PAGAMENTO MENSILITÀ

Il pagamento della mensilità avviene il giorno 10 del mese successivo a quello lavorato. La valuta di accredito dello stipendio, nel rispetto delle norme bancarie vigenti che non prevedono la valuta retrodatata o coincidente con un giorno non lavorativo, sarà anticipata al primo giorno feriale utile se il giorno 10 cade di sabato o posticipata al primo giorno feriale utile se il giorno 10 cade di domenica. Qualora l'articolazione del calendario impedisca l'elaborazione dei cedolini in data utile per l'accredito dello stipendio, l'Azienda informerà tempestivamente la RSU.

Fermo restando quanto disposto nel precedente paragrafo, la 13^a mensilità verrà liquidata il 20 dicembre di ogni anno.

La 14^a mensilità verrà liquidata per tutti con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno.

17. MENSA

Si stabilisce che il costo del buono pasto, sarà suddiviso percentualmente nelle seguenti quote che varranno anche per i futuri aumenti:

⇒ dal 01-1-2016 90% a carico dell'Azienda e 10% a carico del Lavoratore

In caso di chiusura degli esercizi convenzionati e nella giornata del sabato, l'azienda garantirà il servizio attraverso il rimborso a piè di lista, previa presentazione dello scontrino, fino ad un massimale pari al valore della quota pasto a carico azienda.

18. RIMBORSO KM

Il rimborso chilometrico per i km effettuati con auto propria per motivi di lavoro, viene coperto a decorrere dal 01/06/2015 nella misura di € 0,50 al Km.

Durante la vigenza contrattuale vi sarà un attento monitoraggio del prezzo del carburante alla pompa al fine di valutare eventuali ulteriori aggiornamenti.

19. INDENNITA' FIERA

Ai lavoratori del settore commerciale che per ragioni di servizio saranno chiamati a partecipare a fiere in Italia o all'Estero, verrà liquidata, in aggiunta alla giornata lavorata, la cifra di € 65,00 al giorno, a titolo di riconoscimento forfettario dello straordinario. Dal riconoscimento sono esclusi i funzionari commerciali e tutti gli addetti il cui orario è "forfettizzato".

20. INDENNITA' DISAGIO

Fermo restando quanto previsto nel capitolo "ambiente, salute e sicurezza" si conviene che a partire dal 1 Gennaio 2012, per tutti i lavoratori addetti alla piattaforma logistica e all'addetto spedizioni del reparto burrificio, che svolgono la loro attività prevalente nel reparto spedizioni/cella viene riconosciuta una indennità, denominata "disagio". Le parti concordano di individuare il seguente metodo di calcolo: indennità pari al 4% da calcolarsi sul minimo tabellare e sulla contingenza, e rapportata al 50% delle ore ordinarie lavorate.

Detta indennità non sarà considerata retribuzione ad alcun effetto.

21. PREMIO MATERNITA'

Per il primo mese di astensione facoltativa post parto, l'azienda erogherà, in aggiunta all' indennità riconosciuta dall'INPS (30%) un premio a mero titolo di "una tantum" per l'importo corrispondente al 50% della retribuzione presa a riferimento per il calcolo dell'indennità INPS.

Le parti, nello spirito delle azioni positive di cui all'art. 42 del decreto legislativo 198/2006, il c.d. Codice delle pari opportunità, concordano nell'applicare quanto disposto nel presente articolo esclusivamente al personale femminile, che sia dipendente dell'azienda e che abbia un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

22. CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Con riferimento all'art. 40 - ter - B "congedi per la malattia del figlio", le Parti concordano di elevare a 12 anni il limite, contrattualmente previsto per i casi di astensione dal lavoro per la malattia del figlio di età compresa dai 3 ai 9 anni.

Per quanto non espressamente previsto si richiama integralmente la disposizione del CCNL.

23. GIORNATA DELLA SOLIDARIETA'

Si conferma la possibilità di istituire una giornata della solidarietà a favore di enti e associazioni Onlus. A fronte della disponibilità volontaria dei lavoratori a destinare una o più ore lavorate e non retribuite, l'azienda s'impegna a versare l'equivalente di n° 1 ora lavorata.

La scelta dell'associazione destinataria sarà concordata tra le parti.

24. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, per le parti richiamate, recepisce e sostituisce i precedenti. Ha durata triennale e scadrà il 31/12/2016.

PARMAREGGIO SPA

ALLEGATO ALL'ACCORDO AZIENDALE DEL 22/04/2015

Premio per Obiettivi anno 2014-2016

Le parti, nel rispetto dell'accordo integrativo aziendale firmato in data 22/04/2015, in relazione ai meccanismi del premio per obiettivi per gli anni 2014-2016, definiscono i seguenti criteri:

REPARTO FORMAGGI

- **Parametro di produttività:**

Al parametro "produttività" si attribuisce un valore del 40% della quota salariale massima. I risultati saranno dati dalla differenza percentuale tra le ore effettivamente lavorate per Kg di mix di prodotto e i kg/ora standard di budget. Saranno detratte le ore del personale di produzione non utilizzato e le quantità salariali saranno rapportate ai seguenti risultati:

DA	A	%
Oltre	4.01	100
3.01	4.00	80
2.51	3.00	60
1.51	2.50	40
- 0.99	1.50	20
Inferiore a	- 1.00	0

- **Parametro di resa:**

Al parametro "resa" si attribuisce un valore del 40% della quota salariale massima. L'indicatore rappresenta la differenza percentuale tra la quantità di materia prima entrata in lavorazione e la quantità finale di prodotto confezionato rispetto agli standard di lavorazione.

In relazione all'andamento del mercato e del tipo di prodotto che verrà utilizzato rispetto alle caratteristiche previste dalle distinte base. Le cifre erogabili tengono conto della seguente tabella:

DA	A	%
Uguale a	0	100
0.001	0.050	80
0.051	0.140	60
0.141	0.190	40
0.191	0.250	20
Oltre	0.250	0

REPARTO BURRIFICIO

- **Parametro di produttività:**

Al parametro "produttività" si attribuisce un valore del 35% della quota salariale massima. I risultati saranno dati dalla differenza percentuale tra le ore effettivamente lavorate per Kg di mix di prodotto e i kg/ora standard di budget. Saranno detratte le ore del personale di produzione non utilizzato e le quantità salariali saranno rapportate ai seguenti risultati:

DA	A	%
Oltre	4.01	100
3.01	4.00	80
2.51	3.00	60
1.51	2.50	40
- 0.99	1.50	20
Inferiore a	- 1.00	0

• Parametro di resa:

Al parametro "resa" si attribuisce un valore del 45% della quota salariale massima. Il parametro misura la differenza tra i Kg di materia prima (panna) utilizzata in produzione ed i Kg di burro prodotto, si esprime in percentuale tra tale differenza e la materia prima utilizzata in relazione all'andamento del mercato e del tipo di prodotto che verrà utilizzato rispetto alle caratteristiche previste dalle distinte base. Le cifre erogabili tengono conto della seguente tabella:

DA	A	%
>	2,75	100
2,60	2,75	80
2,40	2,59	60
2,25	2,39	40
2,06	2,24	20
<	2,05	0

Il riferimento per la determinazione del premio massimo raggiungibile è il Budget. Fermo restando il valore della scala, di anno in anno, saranno ridefiniti gli scaglioni in base al valore di budget=100.

Il dato della resa così come sopra definito, sarà oggetto di valutazione insieme ad un indicatore di "resa grasso", con l'obiettivo di sterilizzare il dato produttivo dall'effetto mix/coefficiente di trasformazione

REPARTO LOGISTICA

• Parametro di produttività:

Al parametro "produttività" si attribuisce un valore del 80% della quota salariale massima. I risultati saranno dati dalla differenza percentuale tra le ore effettivamente lavorate per collo movimentato e i colli/ora standard concordati. Le quantità salariali saranno rapportate ai seguenti risultati:

DA	A	%
Oltre	4.01	100
3.01	4.00	80
2.51	3.00	60
1.51	2.50	40
- 0.99	1.50	20
Inferiore a	- 1.00	0

INDICATORE NON CONFORMITÀ (COMUNE A TUTTI I REPARTI)

Il valore attribuito a questo parametro è del 20% sul totale del premio per obiettivi. Il parametro viene pesato in base all'andamento dei resi/reclami con una soglia di tolleranza concordata. Dall'oggetto di analisi saranno esclusi i resi inferiori ai 50 kg.

Indice	Obiettivo	Peso
Reso per errore etichetta/data scadenza/lotto/EAN/dicitura imballaggio non corrispondente	12	6
Reso per integrità confezioni	12	6
Reso per errore peso	6	3
TOTALE INDICATORE RESI		15

Per quanto concerne i cd "corpi estranei" si prenderanno a riferimento i reclami dei consumatori ricevuti, valutati e riconosciuti idonei dall'azienda, senza alcun limite di peso, con riferimento all'anno precedente (AP).

Indice	Obiettivo	Peso
Reclamo per corpo estraneo	<=AP	5

INDICATORE DI REDDITIVITÀ (COMUNE A TUTTI I REPARTI)

Viene introdotto un indicatore di redditività aziendale, basato su obiettivi di budget definiti annualmente dall'azienda.

Tale indicatore funge da moltiplicatore degli obiettivi tecnico/qualitativi raggiunti.

Il riferimento è il consolidato di gruppo, approvato dal CdA a livello di risultato ante imposte.

<i>Risultato</i>	<i>MOLTIPLICATORE</i>
> BUDGET	105%
BUDGET 95-100	100%
BUDGET 80-95	95%
BUDGET < 80	90%

REPARTO MANUTENZIONE

Il salario per obiettivi sarà erogato in relazione all'andamento degli indicatori dei reparti dove si svolge prevalentemente la mansione, mentre per i manutentori che svolgono attività per tutta l'azienda viene utilizzato il criterio utile per gli impiegati.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI E COMMERCIALI

Il salario per obiettivi sarà legato alla media aritmetica dei reparti.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several initials and smaller signatures at the bottom.