

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Addì, 16 luglio 2015 presso la sede di Confindustria Modena tra la Direzione Aziendale INALCA S.p.A. - Stabilimento di Castelvetro (MO) assistita da Confindustria Modena e la RSU della medesima unità produttiva, assistita dalla FAI CISL - FLAI CGIL - UILA UIL, rispettivamente nelle persone dei sigg. Mediani, Bottura e Rovatti.

Premesso che:

- L'Azienda INALCA, in relazione alla propria tipologia produttiva, opera nell'ambito di un contesto sempre più competitivo che impone continui recuperi di efficienza con interventi finalizzati al miglioramento della produttività e della flessibilità organizzativa.
- Nell'ambito di questo contesto, caratterizzato da forti e crescenti complessità, l'azienda intende costruire e consolidare i suoi fattori distintivi di qualità e innovazione, ritenendo questi elementi imprescindibili per costruire e mantenere la sua posizione di primo piano a livello nazionale e per continuare lo sviluppo e la penetrazione sui mercati internazionali.
- Le parti confermano la volontà di gestire l'approccio delle relazioni industriali con modalità orientate alla risoluzione concreta delle problematiche organizzative affrontate dall'azienda e che la contrattazione aziendale costituisce un'opportunità di confronto che, nel rispetto dei reciproci ruoli, consente di adeguare ed aggiornare le dinamiche gestionali alle necessità di "business" dell'impresa.
- Le parti, in esito ad una serie articolata di incontri, hanno convenuto e stipulato quanto segue in relazione alla definizione del contratto integrativo aziendale.

AMBIENTE SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO

L'azienda conferma il massimo impegno rivolto a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'azienda. Le esigenze di sicurezza del lavoro costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi produttivi. La continua attenzione per il mantenimento e l'aggiornamento delle certificazioni di qualità ambientale e di sicurezza sul lavoro, nonché l'attuazione di iniziative specifiche a livello di sito, permettono la massima diffusione della cultura della sicurezza e dell'ambiente perseguita anche attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori. In questo ambito, anche attraverso il contributo delle RLS, si conferma la ricerca di miglioramento e di una sempre maggiore tutela della qualità e della sicurezza con riferimento specifico alla prevenzione rischio infortuni, all'igiene e alla sicurezza, all'informativa su rischi generici specifici, unitamente a progetti di sensibilizzazione nei confronti di tutti i lavoratori.

Mediani Bottura Rovatti
 P.A.
 CISL
 FLAI CGIL
 UILA UIL

Mediani
 Bottura
 Rovatti
 P.A.
 CISL
 FLAI CGIL
 UILA UIL

Le Parti confermano il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (RLS) in particolare nella sensibilizzazione e nella diffusione della cultura della sicurezza e salvaguardia ambientale.

L'assegnazione dei Dispositivi di Protezione Individuale, in relazioni ai rischi derivanti dal microclima, sarà effettuata utilizzando le procedure del sistema aziendale di Qualità e Sicurezza (IOS-09-00-F-00-00-03), prevedendo in tal modo la distribuzione di capi specifici aggiuntivi (es. calze termiche, scaldacollo, ecc.) a coloro che risultano, dall'analisi del rischio, esposti in maniera superiore alla media della popolazione lavorativa.

La procedura del sistema aziendale citato contiene l'elenco di tutti i DPI assegnati e di quelli assegnabili su richiesta dei lavoratori, in riferimento ai diversi reparti produttivi.

L'azienda analizzerà gli spazi delle postazioni di lavoro al fine realizzare nuovi lay-out che evitino gli spazi angusti, in particolare nei reparti "Sala C" e "Hamburger", nelle zone affilamento coltelli, marcatempo, imbustamento, vestizione, ecc.

Eventuali singole problematiche/esigenze su temi afferenti la sicurezza, come l'implementazione di un sistema interno di informativa agli RLS in caso di evento infortunistico, saranno oggetto di analisi e verifica a livello aziendale tra RLS e RSPP e Direzione aziendale.

FORMAZIONE

L'importanza della Formazione in azienda, via via aumentata di anno in anno, è diventata un elemento di sempre maggior rilevanza per favorire da un lato l'apprendimento di competenze tecniche e dall'altro la coesione dei gruppi di lavoro e l'acquisizione di competenze gestionali.

Le parti continueranno a favorire lo sviluppo della Formazione attraverso modelli articolati di erogazione (in aula e attraverso forme di affiancamento "sul campo") anche e soprattutto con l'utilizzo dei fondi della Formazione Finanziata (Fondimpresa).

Particolare rilevanza continuerà ad avere anche nei prossimi anni la Formazione in tema di Sicurezza sul Lavoro.

Considerando il sempre maggior orientamento aziendale verso i mercati esteri, avrà un peso sempre maggiore, nei piani formativi dei prossimi anni, la Formazione per l'apprendimento delle lingue straniere.

Nell'ottica di una proficua collaborazione, la segnalazione dei bisogni formativi e delle materie oggetto di piani formativi finanziati (Fondimpresa) saranno oggetto di valutazione congiunta con le Rsu, al fine di valorizzare proposte di miglioramento finalizzate ad ottenere la massima efficacia dei contenuti e dello svolgimento dei progetti formativi.

WELFARE AZIENDALE

L'azienda si rende disponibile a verificare l'esistenza delle condizioni per poter richiedere la stipula di convenzioni con asili nido che, in virtù della compartecipazione onerosa dell'azienda, consentano l'ingresso con un'agevolazione economica ai figli dei propri

Pe 16/7/15

dipendenti.

In aggiunta alle convenzioni aziendali di cui all'allegato 5, l'Azienda si impegna a definire compartecipazioni con strutture scolastiche culturali e sportive.

La RSU verrà periodicamente aggiornata sul tema.

L'azienda inoltre corrisponderà ai lavoratori, entro il 15 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, buoni carburante o buoni spesa (a scelta del lavoratore interessato) del valore di 100 euro, per ogni anno di validità del presente contratto, al raggiungimento di un parametro di sostenibilità, che le parti individuano nel volume di tonnellate annue movimentate pari o superiori a 170.000.

Le quantità movimentate utili al calcolo sono definite in allegato 1.

Non avranno diritto ai buoni i lavoratori che risulteranno assenti dal lavoro a qualunque titolo per l'intero anno di riferimento.

In caso di variazione della normativa fiscale, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

In aggiunta a quanto previsto al punto B) dell'art. 40 ter del vigente CCNL dell'Industria Alimentare in tema di congedi non retribuiti per la malattia del figlio, l'Azienda riconoscerà ai dipendenti 3 giorni di permesso non retribuito anche per le malattie dei figli di età compresa fra i 9 ed i 12 anni.

AGIBILITÀ' SINDACALI

L'Azienda provvederà ad attrezzare la saletta sindacale con adeguati strumenti informatici più attuali rispetto a quelli esistenti.

MENSA AZIENDALE

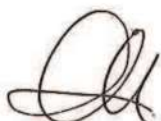
La **Commissione Mensa** è composta da componenti di parte sindacale (uno per ciascuna organizzazione) e di parte aziendale. Avrà il compito di elaborare soluzioni atte al miglioramento del servizio. In particolare l'attenzione andrà volta al superamento delle cause che impediscano analoghi standard qualitativi tra le mense aziendali.

E' nei progetti aziendali la costruzione di un'unica mensa in subordine all'ottenimento delle necessarie autorizzazioni.

ORARIO DI LAVORO

Fermo restando l'impegno dei lavoratori del reparto Hamburger a comunicare all'ufficio Hamburger eventuali assenze (Ferie, ROL, cambi turno, Permessi Legge 104, congedi parentali, ecc...) entro la sera del martedì, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze organizzativo-produttive, ad esporre entro le ore 18.00 del giovedì i turni della settimana successiva.

Re 16/7/15



 P.A.





Verrà inoltre facilitato, anche intervenendo sui turni di lavoro, lo svolgimento dell'attività lavorativa per tutti coloro che presentano condizioni familiari di particolare impegno o delicatezza.

FERIE

Compatibilmente con le esigenze organizzativo-produttive l'Azienda concederà, ai dipendenti che ne faranno richiesta, un periodo continuativo di ferie superiore alle 2 settimane da godere negli 8 mesi che vanno dal 1° ottobre al 31 maggio. Non saranno invece concessi periodi di ferie continuativi superiori alle 2 settimane nei mesi estivi (giugno-luglio-agosto-settembre). Salvo casi eccezionali e approvati preventivamente dall'azienda.

Per quanto riguarda il periodo continuativo di ferie estive, queste dovranno essere presentate all'azienda entro il mese di febbraio. L'azienda provvederà quindi a comunicare l'assegnazione entro il mese di marzo.

Con i dipendenti che non rispetteranno i termini indicati sarà concordato un periodo di ferie in subordine alle esigenze aziendali ed alle ferie già assegnate agli altri lavoratori.

FLESSIBILITÀ' E BANCA ORE

Le Parti confermano la necessità di utilizzo dell'istituto contrattuale della flessibilità e della sua reale esigibilità nei periodi di maggiore tensione produttiva fino alla concorrenza di un ammontare individuale massimo pari a 72 ore da realizzare su base annua.

Il ricorso alla flessibilità positiva si articolerà nelle giornate di sabato e comunque entro i limiti di 48 ore settimanali. Per le ore in flessibilità effettuate verrà corrisposta la maggiorazione complessiva del 25%.

In merito alle forme di flessibilità da attivare in base alle esigenze sopra descritte, la Direzione Aziendale darà tempestiva e preventiva comunicazione alla Rsu, non oltre le ore 18.00 del mercoledì per il sabato seguente fornendo adeguate motivazioni e indicazioni del periodo temporale interessato dalla programmazione.

Le parti concordano che nei mesi di minore intensità produttiva, verranno quindi recuperate in via prioritaria e sequenziale le ore di flessibilità positiva (ove esistenti), le ore di Rol fino ad un massimo di 76 ore annue (quindi con esclusione delle 32 ore di ex-festività che rimarranno nella disponibilità individuale del dipendente) con collocazione delle residue ore eventualmente non ancora recuperate dell'anno solare precedente, nell'istituto della "banca ore", dove verranno accantonate fino alla data del 31 agosto dell'anno successivo. Trascorso tale periodo le eventuali ore di flessibilità positive non recuperate resteranno a disposizione del singolo lavoratore.

L'azienda si impegna ad approfondire a livello aziendale situazioni di non capienza degli istituti (ferie/rol) di alcuni lavoratori al fine di individuare possibili interventi correttivi che consentano un riallineamento graduale degli stessi.

Re 16/7/15

- **Area servizi** si intende quella composta da tutti gli altri lavoratori compresi gli addetti area qualità e tutti gli impiegati amministrativi etc..

Ai fini delle assenze di cui sopra (ore/eventi), l'azienda considererà con la massima attenzione le situazioni segnalate e documentate dai lavoratori affetti da neoplasie ovvero altre gravi patologie rinunciando altresì all'effettuazione, in tali circostanze, delle visite di controllo.

Ad esempio; per un risultato nominale dell'anno 2015, pari a 600 euro lordi un lavoratore dell'area produzione con 98 ore di assenza annua e numero 2 eventi, secondo la tabella (all. 4) percepirà la cifra di 632 euro lordi; lo stesso lavoratore, con le stesse 98 ore di assenza ma con un numero di eventi pari a 4 percepirà 532 euro lordi; così come ne percepirà 396 con 5 eventi e 289 euro lordi con 6 eventi.

Qualsiasi lavoratore con un numero di ore di assenza superiore a 260 e/o un numero di eventi superiore a 6 non matura il premio di risultato.

Qualora il valore nominale desunto dai risultati ottenuti nell'anno di riferimento (all. 2) sia diverso da quello evidenziato nell'allegato 4 l'intera tabella verrà ricalcolata mantenendo l'identica proporzione rispetto al valore nominale.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLE EROGAZIONI ECONOMICHE

L'erogazione economica corrispondente, spettante a ciascun dipendente, titolare di un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda, sarà effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'erogazione sarà riproporzionata all'orario di lavoro.

Per i lavoratori assunti, il premio verrà erogato, per dodicesimi, in base ai mesi lavorati, intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori che cessano il rapporto in corso d'anno, il premio verrà erogato, per dodicesimi, in base ai mesi lavorati, intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni sulla base del premio erogato per l'anno precedente.

Il premio verrà erogato anche al personale dipendente, titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato di almeno 4 mesi, in proporzione ai mesi di effettivo servizio.

Le parti si danno espressamente atto che il premio di risultato ha carattere di totale variabilità e che lo stesso è stato quantificato forfettariamente, comprendendovi i riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, e, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n. 297, non sono utili per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per quanto non espressamente previsto o modificato dalla presente intesa, vale l'accordo integrativo precedente.

Re. 16/7/15

Considerando l'imminente rinnovo del Ccnl dell'industria alimentare, eventuali condizioni di miglior favore definite sul Ccnl assorbiranno fino a concorrenza quanto stabilito dal presente accordo.

DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

Le parti concordano che la presente intesa è stipulata con validità triennale, con scadenza al 31 dicembre 2017; fino a tale data si intende esaurita ogni richiesta di natura economica relativa al premio di partecipazione a livello aziendale.

L'azienda, nel corso di appositi incontri periodici di verifica, fornirà alle Rsu i dati relativi all'andamento degli indici di cui al presente accordo. A fronte di un anomalo andamento degli indici stessi, le parti si incontreranno per analizzarne le cause e individuare tempestivamente possibili correttivi; altrettanto a fronte di significative modifiche organizzative e/o tecnologiche.

Le parti confermano che la premessa e gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

INALCA S.p.A.

Roberto Thaldew 16/7/15

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 Roberto Allier

CONFINDUSTRIA MODENA

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 Maurizio Marica
 Gruppo del
 Gruppo Meccano
 Maurizio Marica
 Esposito Gino
 OO.SS.LL. Maurizio Corbelli
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 Maurizio Marica

QUANTITA' MOVIMENTATE

- FRATTAGLIE CONFEZIONATE
 - o FRATTAGLIE FRESCHE ALIMENTARI
 - o FRATTAGLIE FRESCHE SOTTOVUOTO
 - o FRATTAGLIE CONGELATE

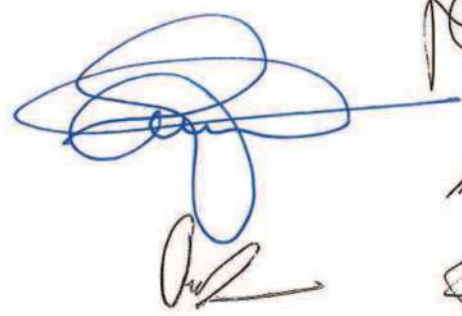
- PRODOTTI ESSICCATI
- PRODOTTI IN GELATINA
- EMOGLOBINA LIQUIDA LAVORATA
- GRASSO LAVORATO
- CARNE CONGELATA VENDUTA
- CARNE CON OSSO LAVORATA IN SALA C
- CARNE SOTTOVUOTO PRODOTTA
- CARNE CON OSSO LAVORATA IN SALA A
- PRODOTTO IN SCATOLA
- PRODOTTO AREA HAMBURGER
- CARNE FRESCA CON OSSO VENDUTA

W

MP

\$

A



Pallesini

Manservigi

Piantoni

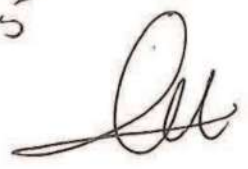



Esposito

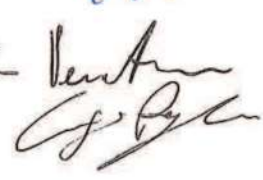
GR

re 16/7/15

AM







QUANTITA' DI OUTPUT

- FRATTAGLIE CONFEZIONATE
 - o FRATTAGLIE FRESCHE ALIMENTARI
 - o FRATTAGLIE FRESCHE SOTTOVUOTO
 - o FRATTAGLIE CONGELATE

- PRODOTTI ESSICCATI
- PRODOTTI IN GELATINA
- EMOGLOBINA SECCA PRODOTTA
- GRASSO PRODOTTO
- CARNE CONGELATA VENDUTA
- CARNE SOTTOVUOTO PRODOTTA
- CARNE CON OSSO LAVORATA IN SALA A
- PRODOTTO IN SCATOLA
- PRODOTTO AREA HAMBURGER
- CARNE FRESCA CON OSSO VENDUTA

Re 16/7/15

