

## VERBALE DI ACCORDO

tra

la Ditta Agricola Tre Valli Soc. Coop. di Cremona rappresentata dai sig. ri Lodovica Cuccato, Stefano Guagliumi e Gian Mario Signori

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL rappresentate rispettivamente dai sig. ri Massimiliano Dolci, Pietro Galvani, Giuliano Mino Grossi e Ivan Zaffanelli in assistenza alla RSU

si conviene quanto segue:

### INFORMAZIONE

Nel corso dell'incontro i rappresentanti dell'Azienda hanno fornito dettagliate informazioni in merito alla situazione della società: il quadro emerso è caratterizzato da un mercato sempre più complesso e competitivo che rende necessari ed ineludibili non solo elevati livelli di flessibilità ma anche un miglioramento della produttività e dell'efficienza.

Il mantenimento delle competitività in questi anni è passato sia attraverso la specializzazione del sito produttivo che attraverso una razionalizzazione dei servizi ad essa connessi unita a politiche di investimento importanti.

La società con un piano di interventi, per circa 5 milioni di euro nel prossimo triennio, rivolti al completamento della linea confezionamento mortadelle e dei dispositivi di pesatura, alla sistemazione delle aree esterne e dei fabbricati, all'acquisto di una macchina per la legatura del salame piuttosto che di metaldetector per la sicurezza alimentare oltre che agli impegni legati al rispetto delle normative in materia di sicurezza e ambiente, ribadisce la strategicità del sito produttivo di Cremona.

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni industriali costituisce un importante presupposto per favorire e costruire progetti industriali di crescita e innovazione.

Le parti, in particolare, concordano sull'importanza crescente delle occasioni di informazione e confronto 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 si dichiara disponibile entro il primo trimestre di ogni anno ad incontrare le OO.SS. e la RSU per fornire informazioni in merito alla situazione aziendale e al mercato. In ogni caso le parti si incontreranno ogni qualvolta lo richiedessero significative innovazioni organizzative e produttive e ogni qualvolta venisse ritenuto opportuno da una delle parti.

Handwritten signatures of the representatives of the company and the unions. The signatures are arranged in a horizontal line at the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The ink is dark and the background is white.

## AMBIENTE E SICUREZZA

In relazione a quanto pattuito e convenuto nel precedente contratto aziendale, le Parti prendono reciprocamente atto che con l'obiettivo di rendere le operazioni più sicure per l'operatore e per agevolare i movimenti è stato dato un ulteriore impulso ai temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso i seguenti importanti interventi di natura tecnica:

- 1) reparto salami - area aromi: inserimento di un braccio meccanico per il sollevamento delle ramine;
- 2) reparto mortadelle - area confezionamento: inserimento di un agevolatore di scarico delle mortadelle;
- 3) di prossima implementazione, sempre nel reparto mortadelle, un sistema meccanico di sollevamento del prodotto dal piano di lavoro alle bilancelle di trasporto.

Le parti, condividendo la centralità della tematica della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, rinnovano pertanto l'impegno a continuare il percorso di miglioramento intrapreso ponendo particolare attenzione alle problematiche legate alle postazioni di lavoro con particolari disagi

## APPALTI

La società riconferma la propria vocazione di azienda di trasformazione. Tuttavia, in caso di appalto, l'azienda inserirà nei corrispondenti contratti apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro.

## FORMAZIONE

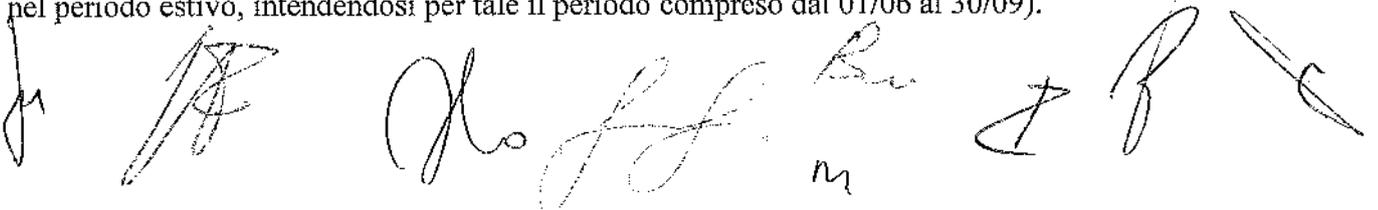
Le parti riconoscono che l'apporto collettivo e dei singoli ai risultati aziendali si realizza anche grazie alla valorizzazione della persona e della professionalità.

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 dei progetti condivisi tra la direzione aziendale, le OO.SS. e le 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 per il personale con responsabilità aziendali di area/reparto in tema di gestione del personale.

## OCCUPAZIONE

Ferne le attuali condizioni aziendali e di mercato l'azienda, nel dare la propria disponibilità alla trasformazione di n. 8 contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel rispetto delle professionalità dei singoli lavoratori e della loro anzianità conferma altresì come i rapporti di lavoro a tempo determinato rappresentino uno degli strumenti di flessibilità necessari ed imprescindibili, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, per rispondere in maniera puntuale, flessibile ed efficace alle necessità e alle variabilità di business e di mercato.

In relazione a quanto suesposto si conferma la percentuale del personale avventizio così come stabilito dall'accordo 24/04/2012 (35% del personale complessivo in forza più un ulteriore 5% nel periodo estivo, intendendosi per tale il periodo compreso dal 01/06 al 30/09).



## PROFESSIONALITA' – INQUADRAMENTO

Le parti, pur mantenendo fermo il riferimento al vigente CCNL concordano sulla necessità di un'analisi che sia in grado di riconoscere le specificità aziendali ed individuare i criteri oggettivi per una più precisa ed attuale collocazione professionale dei dipendenti.

A tal fine la Direzione Aziendale unitamente alla RSU si incontreranno per esaminare eventuali passaggi di categoria in relazione alle declaratorie del CCNL e del contesto aziendale a partire dalle posizioni evidenziate dalla piattaforma.

## PART-TIME

Eventuali future richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, verranno valutate positivamente da parte dell'Azienda, ferme restando le compatibilità tecnico-organizzative.

## ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

Per quanto riguarda la gestione degli orari di lavoro le Parti riconoscono il percorso positivo effettuato negli anni per gestire gli andamenti sempre più imprevedibili della domanda in un contesto macroeconomico sempre più difficile e competitivo pertanto riconfermano il monte ore di flessibilità positiva a 96 ore annue così come da accordo 24/4/2012 concordando sulla necessità di un maggior coinvolgimento degli RSU attraverso una comunicazione tempestiva e preventiva.

Nel riconfermare una gestione nell'ambito della normale programmazione settimanale dell'orario di lavoro del reparto Confezionamento Stagionati si ribadisce che la maggiorazione per flessibilità verrà incrementata al 55% solo a fronte di esigenze impreviste non programmate.

## PERMESSI PER VISITA MEDICA

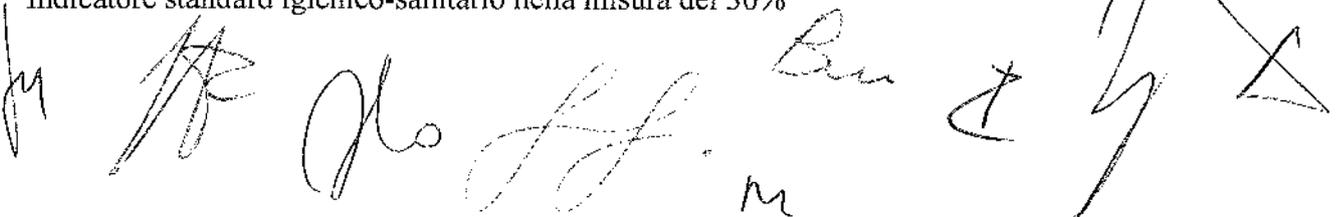
L'azienda intende riconfermare la prassi tuttora in atto di riconoscere un permesso retribuito a coloro che necessitano di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a visita specialistica o di pre-ricovero. In particolare, su presentazione di idonea documentazione recante l'indicazione dell'orario di permanenza presso la struttura medica, verrà riconosciuto per non più di 3 volte all'anno e fino ad un massimo di 4 ore giornaliere un *permesso per visita medica*, pari alla durata della visita aumentato del tempo necessario per il tragitto che, solo per le strutture ospedaliere site nel comune di Cremona viene, di comune accordo, quantificato in 1 ora complessiva (andata/ritorno).

## PREMIO DI RISULTATO

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 periodo 2015-2018 il premio ad obiettivi.

Gli indicatori per la rilevazione dei rendimenti aziendali, in una logica tesa a rendere più diretto il collegamento fra le performance dei lavoratori e i risultati ottenuti, attraverso un maggiore e più consapevole coinvolgimento delle maestranze, saranno i seguenti:

- Indicatore di Produttività nella misura del 70%
- Indicatore standard igienico-sanitario nella misura del 30%



Handwritten signatures of the representatives of the company and the RSU.

Alto Co

**L'indicatore di produttività** si identificherà con il rapporto tra prestazione effettiva e prestazione standard nelle singole aree produttive.

Il risultato utile ai fini della liquidazione del premio per obiettivi sarà determinato dalla media di detti risultati.

**L'indicatore standard igienico sanitario** si basa sull'accertamento delle GMP (Good Manufacturing Practice) attraverso schede di rilevazione delle non conformità per singolo reparto.

Il meccanismo relativo al parametro di produttività e dello standard igienico-sanitario, unitamente ai valori standard delle lavorazioni verrà esaminato, congiuntamente, in occasione della verifica annuale dell'andamento dell'esercizio produttivo, con particolare attenzione all'introduzione di nuova tecnologia qualora la stessa comportasse rilevanti modifiche al processo e ai conseguenti cicli industriali, secondo le modalità indicate negli allegati che formano parte integrante della presente intesa.

In particolare per l'indice GMP vi saranno in corso d'anno, con cadenza quadrimestrale, analisi congiunte delle eventuali non conformità.

Al raggiungimento del 100% dei valori di obiettivo relativi ai parametri sopra indicati verranno corrisposti i seguenti importi lordi:

|            |      |         |
|------------|------|---------|
| anno 2015: | 1425 | 1 7 6 5 |
| anno 2016: | 1450 | 1 7 7 0 |
| anno 2017: | 1525 | 1 8 6 5 |
| anno 2018: | 1550 | 1 8 7 0 |

#### **Assiduità al lavoro:**

Il valore economico risultante dall'applicazione dei due parametri sopra indicati a partire dal 01/01/2015 verrà incrementato, su base individuale, grazie ad un meccanismo basato sull'assiduità al lavoro del singolo dipendente.

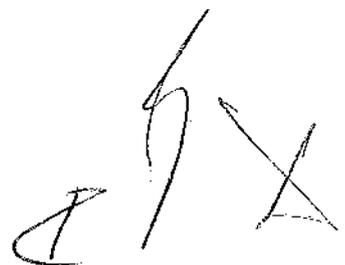
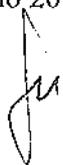
Perciò nella determinazione del premio da erogare si prenderà atto dei singoli eventi morbosi a ciascun dipendente attribuiti.

In particolare dato un peso (coefficiente di ponderazione) ad ogni singolo evento e ad ogni giorno di malattia si raggiungerà un punteggio che realizzerà un premio così come definito nella TABELLA VALUTAZIONE EVENTI ED ASSIDUITA'.

Al riguardo si conviene che le assenze per malattia successive ad un ricovero non saranno considerate EVENTI così come le assenze per le patologie di particolare gravità di cui alla lettera A art. 47 CCNL Industria Alimentare.

Il raggiungimento del 100% del valore di obiettivo relativo al correttore dell'assiduità al lavoro permetterà al singolo dipendente di percepire i seguenti importi lordi:

|            |     |
|------------|-----|
| anno 2015: | 320 |
| anno 2016: | 320 |
| anno 2017: | 320 |
| anno 2018: | 320 |



Gli importi verranno corrisposti con la busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ai lavoratori assunti o dimessi nel corso dell'anno il premio sarà conseguentemente riproporzionato intendendosi la prestazione di almeno 15 giorni nel singolo mese come un mese intero.

A partire dal 01/01/2015 , in caso di nuove assunzioni, il premio verrà corrisposto 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).

Il premio in esame ha le caratteristiche previste dalla vigente normativa legale e contrattuale, cioè tali da consentire l'applicazione di ogni e qualsiasi beneficio.

Le somme erogate a tale titolo si intendono onnicomprensive e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

#### BILATERALITA'

Le parti convengono che il personale avventizio, considerato l'inquadramento agricolo dell'Azienda Agricola Tre Valli sia iscritto con decorrenza 01.01.2016 al FISA anziché al FASA.

#### CASSA INTEGRAZIONE MALATTIA INFORTUNIO

Alla luce del buon andamento economico della cassa Tre Valli attualmente in gestione al CIMI della provincia di Cremona le parti convengono di migliorare le prestazioni in essere ai lavoratori avventizi attraverso apposita intesa da definirsi entro novembre 2015.

#### WELFARE AZIENDALE

L'azienda, facendo seguito alle richieste contenute nella piattaforma di rinnovo del premio di risultato presentate dalle Organizzazioni Sindacali, si rende disponibile a valutare la possibilità di adottare, in via sperimentale, un sistema di Welfare Aziendale rinnovabile ogni biennio e per tutta la durata del presente accordo.

Tale programma di Welfare Aziendale verrà sviluppato, dalla direzione aziendale insieme alle Rappresentanze sindacali con il supporto di tecnici esterni al fine di approfondire gli aspetti ritenuti più idonei ad un'applicazione in azienda, anche attraverso le best practice già adottate in altre realtà. In particolare verranno studiate le migliori soluzioni da adottare con riferimento alla mappatura della popolazione aziendale in termini anagrafici, familiari, territoriali ecc. nonché i relativi aspetti contributivi e fiscali.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small signature, a larger signature that appears to be 'No', a signature that looks like 'Buv', another signature that looks like 'R', and a large, stylized signature that looks like 'E S'. On the far right, there is a vertical signature that looks like 'A. P. M.'.

**CONTRIBUTO SINDACALE**

Viene definita una quota volontaria di contribuzione contrattuale di € 50,00 per ogni anno di durata del presente accordo per le lavoratrici e i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato legalmente riconosciuto. Tale quota verrà raccolta secondo le modalità della delega in negativo (silenzio-assenso) entro il mese di settembre negli anni 2015-2016-2017-2018.

**DURATA**

Il presente accordo produrrà effetti fino al 31.12.2018

Letto, confermato e sottoscritto

16 Luglio 2015

AGRICOLA TRE VALLI SOC. COOP.

*Ladovica Cecchi*  
*Luigi Stefanini*  
*[Signature]*

FAI-CISL

*[Signature]*

FLAI-CGIL

*[Signature]*

UILA-UIL

*[Signature]*

RSU

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

# TABELLA VALUTAZIONE EVENTI ED ASSIDUITA'

| PESO UNITARIO | EVENTO | GG <= 3 | GG 4-6 | GG >= 7 |
|---------------|--------|---------|--------|---------|
|               | 15     | 5       | 3      | 1       |

## IMPORTE LIQUIDATO

| PUNTEGGIO RAGGIUNTO | IMPORTE LIQUIDATO |
|---------------------|-------------------|
| da 0 a 60           | 320               |
| da 61 a 76          | 300               |
| da 77 a 90          | 240               |
| Da 91 a 124         | 210               |
| da 125 a 350        | 150               |
| > 350               | 0                 |