

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

## Bauli S.p.A. - Romanengo

Oggi, 11 dicembre 2013, presso la Bauli S.p.A. in Romanengo (CR), Via degli Artigiani, si sono incontrati:

- la **Bauli S.p.A.** rappresentata dai Sigg. Roberto Tamassia, Martina Colombara e Marco Stanga;

e

- la **R.S.U.** rappresentata dai Sigg. Elena Tacchini, Gerardo Peroni, Nadia Zanuttigh, Mauro Peroni e Caterina Bernardi;
- assistiti dalle **OO.SS. FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL** di Cremona rispettivamente rappresentate dai Sigg. Maurizio Bertolaso, Roberto Bonfatti Sabbioni e Pietro Galvani;

### Premesso che:

- il contratto integrativo aziendale è scaduto il 30 giugno 2013;
- in numerosi incontri tenuti tra le delegazioni è stata ampiamente esaminata e discussa la piattaforma integrativa aziendale con le relative richieste presentate dai lavoratori della Bauli S.p.A. di Romanengo (CR);
- le Parti concordano sulla necessità di mantenere un sistema di relazioni industriali che consentano un comune coinvolgimento indirizzato al raggiungimento degli obiettivi necessari a mantenere e incrementare la competitività aziendale e i livelli occupazionali.

### Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

#### 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti riconoscono che il sistema di relazioni sindacali fondato sul dialogo e sul confronto deve essere riconosciuto come un importante valore aggiunto da costruire e consolidare nel tempo all'interno dell'Azienda. Tale sistema di relazioni è un obiettivo indispensabile per poter gestire in modo partecipativo e preventivo le strategie industriali condivise.

Inoltre è opportuno che le relazioni instaurate conducano a un **consolidamento dei rapporti** improntati a trasparenza di scopi e soprattutto tesi a favorire tempestività di comunicazione, consultazione e decisione al fine di favorire il pieno coinvolgimento della R.S.U. aziendale e dei lavoratori, in particolare sulle questioni riguardanti gli orari, l'organizzazione del lavoro, la sicurezza, la professionalità, i ritmi e i carichi di lavoro e le politiche formative.

L'Azienda conferma la propria disponibilità ad incontrare periodicamente la R.S.U. e le OO.SS. in relazione al **Sistema di Informazione** previsto all'art. 2 del C.C.N.L. di categoria.

In ogni caso la Direzione aziendale e la R.S.U. si incontreranno a richiesta delle Parti durante l'esercizio per una verifica circa l'andamento dei parametri e obiettivi assunti con il presente accordo.

## 2. PROFESSIONALITA' – FORMAZIONE

Le Parti ritengono che il **capitale umano** sia elemento fondamentale nella competizione tra Aziende sia a livello di qualità che di produttività; ne deriva pertanto che riuscire a creare un clima positivo all'interno dell'Azienda stessa diventa una priorità, dove il rispetto delle persone a tutti i livelli è elemento indispensabile e imprescindibile.

Le Parti riconoscono il ruolo centrale dell'**investimento in formazione** per costruire lo sviluppo della professionalità, delle competenze personali e professionali a sostegno della crescita aziendale.

Inoltre, le Parti, con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane, ritengono importante avviare dei piani formativi finalizzati all'acquisizione e al potenziamento di competenze trasversali alle singole posizioni lavorative, in quanto l'**aggiornamento delle competenze** e l'**arricchimento culturale** rappresentano leve importanti per accrescere la competitività aziendale.

A tale scopo le Parti utilizzeranno i programmi e le risorse messe a disposizione da Fondimpresa coinvolgendo la R.S.U. nella definizione dei piani formativi.

Le Parti verificheranno nel corso degli incontri periodici la conformità **dell'inquadramento professionale** dei lavoratori alla luce delle declaratorie contrattuali.

## 3. APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

L'Azienda conferma la propria disponibilità a informare la R.S.U. in relazione ai **contratti di appalto e terziarizzazioni** come previsto all'art. 4 del C.C.N.L. di categoria.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, l'Azienda inserirà nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi a esse derivanti dalle norme di **legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro**.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a **società cooperative** e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperativi, l'Azienda evidenzierà che le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

Per l'esercizio **2013/2014** sono stati firmati tre contratti di appalto per la prestazione di servizi con le seguenti società:

1. **L'Igienica S.p.A.** – servizio di pulizia
2. **La Sorgente in Lavoro S.p.A.** – carico e stivaggio containers
3. **Telecentral Security S.r.l.** - portineria

#### **4. SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO**

Premesso che la tutela della salute e il miglioramento delle condizioni di lavoro costituiscono parte integrante della cultura aziendale, l'Azienda ribadisce che è direttamente interessata alle problematiche legate **all'ambiente di lavoro e alla sicurezza** e conferma pertanto la massima attenzione al riguardo. Di conseguenza ritiene necessaria e doverosa la **verifica periodica** dell'ambiente di lavoro e l'attuazione di opportuni interventi idonei a migliorare la tutela della salute e l'integrità fisica delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Azienda, ritenendo della massima importanza la sicurezza e l'ambiente di lavoro, ha coinvolto tutti i lavoratori ai quali è stato consegnato l'opuscolo denominato **"Formazione ai lavoratori"** ed effettuata formazione sui seguenti argomenti:

- Concetti generali di formazione;
- L'evoluzione della tutela della sicurezza e della salute;
- Le norme di sicurezza nel corso degli anni;
- Le norme tecniche;
- Il D. Lgs. 626/94;
- Il nuovo D. Lgs. 81/08 (e successive variazioni/integrazioni) e D. Lgs. 106/09;
- Il concetto di pericolo, rischio e danno;
- L'individuazione del rischio;
- Il perché degli infortuni;
- Il documento valutazione del rischio (DVR)
- Norme di comportamento da osservare in situazione di emergenza;
- Informazioni generali sui principali rischi presenti in Azienda;
- Prevenzione e Protezione;
- Le figure della prevenzione;
- Diritti e doveri dei lavoratori;
- I sistemi di gestione dell'Azienda;
- La politica aziendale della sicurezza;
- Reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- Reati in materia ambientale.

Nell'attuazione di quanto sopra l'Azienda coinvolgerà i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** (R.L.S.) nel rispetto di quanto previsto nel D. Lgs. 81/2008.

Per una maggiore sensibilizzazione alla cultura della sicurezza, l'Azienda ha posto in essere diverse attività finalizzate a informare tutti i dipendenti in relazione all'**andamento infortunistico** all'interno dell' Azienda, nel modo seguente:

- **riunione per la sicurezza** a cadenza trimestrale, con partecipazione anche dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dove vengono date informazioni sugli infortuni accaduti, le dinamiche che li hanno causati e le attività da porre in atto per una maggiore sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro;
- **riunione trimestrale di fabbrica** dove viene riservato apposito spazio per fornire dati sugli infortuni;
- **monitor** posizionato fuori dagli spogliatoi che fornisce dati sull'andamento degli infortuni, i giorni che sono trascorsi senza infortuni, ecc., ecc.

## 5. BUONO PASTO

Le parti concordano che sarà utilizzato un servizio sostitutivo di mensa a mezzo buoni pasto, a partire dal **1° gennaio 2014**, per i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai) alle seguenti condizioni:

- **importo:** buono pasto del valore di € 2,00 (due/00) a parte dal 1° gennaio 2014  
buono pasto del valore di € 2,50 (due/50) a parte dal 1° luglio 2015;
- **utilizzo:** presso ristoranti, tavole calde, bar e punti vendita con presenza del reparto gastronomia convenzionati dalla Società fornitrice dei buoni pasto;
- **condizioni:** un buono pasto per ogni giornata di presenza al lavoro superiore alle 4 ore dalla domenica al sabato;

*al oggi 3,00€*  
*Il rimborsamento del ticket al gruppo.*

## 6. PREMIO PER OBIETTIVI → legato al gruppo.

Le politiche del personale sono sempre più basate sul consenso, sulla fiducia e sulla cooperazione; pertanto nell'attuale congiuntura economica il tema dell'**incentivazione** collegata a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, va acquistando sempre più "peso".

Per chiarezza di termini, definiamo l'incentivo quella **parte variabile** del compenso, stabilito sulla base di regole conosciute a priori e corrisposto al raggiungimento di obiettivi concordati.

## **Obiettivo per gli esercizi 2013/2014 – 2014/2015 – 2015/2016 (luglio-giugno):**

Le Parti ritengono necessario attuare un'**organizzazione del lavoro** che permetta di cogliere le opportunità di un mercato, per sua natura mutevole, flessibile e caratterizzato da forti cambiamenti sia esogeni (**mutamenti delle specifiche richieste del cliente, adattamento della produzione ai volumi richiesti dal mercato, modifiche nei piani di consegna richiesti dai clienti, ecc.**) sia endogeni (**guasti alle macchine, variazioni alle tecnologie di produzione, assenze, tempi e ritardi di consegna dei fornitori, ecc.**).

Pertanto al fine di consentire alla produzione di reagire con efficacia e flessibilità alle esigenze di mercato, le Parti concordano di collegare l'**obiettivo** a un indicatore denominato "**Flessibilità Organizzativa**" intesa come disponibilità ad adattarsi a una diversa distribuzione di turni e orari di lavoro così articolati:

1. **fermate:** sarà possibile la fermata di una o più linee produttive durante la settimana, dal lunedì al venerdì, con copertura per mezzo di ex festività e R.O.L., previo informativa alla R.S.U.;
2. **sabati lavorativi:** in base alle necessità produttive sarà possibile lavorare nelle giornate di sabato (di venerdì per gli addetti alla sala impasti) in **lavoro straordinario** con i seguenti parametri organizzativi:
  - a) i **sabati lavorabili** in ogni esercizio (luglio – giugno) potranno essere un massimo di **80 ore pro-capite**;
  - b) l'attività produttiva e la relativa pulizia della/e linea/e sarà sviluppata dalle ore **sei** alle ore **venti** del sabato;
  - c) se l'attività sarà di **un turno**, si lavoreranno **otto ore** più le relative pulizie. Se invece si lavoreranno **due turni** si opererà nel modo seguente:
    - un turno di **otto** e uno di **sei** ore, comprese le pulizie;
    - oppure
    - due turni di **sette** ore ciascuno, comprese le pulizie.

Si precisa che quando per necessità produttive venga richiesto un determinato numero di turni di produzione e ne venga effettuata solo una parte per non disponibilità dei lavoratori, la giornata sarà conteggiata come non effettuata per la percentuale di turni non lavorati (es. turni richiesti n. 5, turni effettuati n. 3 = percentuale di mancata prestazione 40%).

### **Premio:**

Il premio si articola in una quota fissa e una supplementare come segue:

## Esercizi 2013/2014 – 2014/2015 – 2015/2016 (luglio-giugno):

- Totalità di fermate e sabati lavorati secondo programma produttivo **€ 600,00 lordi**
- 20% in meno dei sabati lavorabili \* **€ 450,00 lordi**
- 50% in meno dei sabati lavorabili \* **€ 300,00 lordi**

Per i lavoratori che avranno prestato la propria attività di sabato e per l'intero turno di appartenenza, sarà riconosciuta, in aggiunta agli importi succitati, una somma pari a **€ 40,00** (quaranta/00) lordi per ogni sabato lavorato (per ogni venerdì lavorato per gli addetti alla sala impasti).

\* Le Parti concordano che il risultato della percentuale dei sabati lavorabili sarà arrotondata per eccesso se la frazione decimale sarà superiore a cinque e per difetto se la frazione decimale sarà pari o inferiore a cinque (es. 1,6 = 2; 1,4 = 1).

Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le Parti in forma omnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti contrattuali e legali (quali ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, TFR, ecc.), istituti dei quali le Parti hanno tenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

Quanto sopra, anche ai sensi e per gli effetti della Legge 402/96 e della circolare INPS n. 195 dell'11 ottobre 1996.

Le Parti riconoscono che detto premio è congruente ai fini dell'imposta sostitutiva del 10%, essendo erogato a titolo di **retribuzione di produttività**, con espresso riferimento a indicatori quantitativi, di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, come è indicato dalla normativa che è emanata per detta materia.

### **Verifica e liquidazione:**

La verifica avverrà col mese di **luglio di ogni esercizio** e sempre nello stesso mese sarà liquidato il premio se ottenuto per i **dipendenti in forza** alla data di erogazione, fatta eccezione dei lavoratori **dimissionari** che lasceranno l'Azienda per **pensionamento**, proporzionato all'entità della prestazione effettuata nel periodo (part-time, nuovi assunti, maternità, ecc.) intendendo come entità della prestazione la frazione di mese pari e oltre il quindicesimo giorno per avere il diritto al riconoscimento del rateo mensile.

Resta inteso che la liquidazione avverrà in un'unica soluzione sia per la **quota fissa** uguale per tutti sia per la **somma supplementare** riconosciuta ai lavoratori che avranno prestato la propria attività di sabato (il venerdì lavorato per gli addetti alla sala impasti).

**Dipendenti interessati:**

Tutti i dipendenti con contratto **a tempo indeterminato**.

Resta stabilito che il presente premio si intende assorbito fino a concorrenza da quanto erogato a titolo di piano di incentivazione per premio di risultato o MBO, assegnato a livello individuale.

Per i lavoratori con contratto **a tempo determinato**, considerata l'oggettiva difficoltà di riproporzionare gli importi variabili sopra descritti, sarà riconosciuto l'**elemento di garanzia retributiva** previsto nella tabella all'art. 55 del CCNL Industria Alimentare del 27 ottobre 2012.

**7.VALIDITA' - DECORRENZA - DURATA**

Le Parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente accordo è stata definita ogni controversia relativa alla validità e applicazione degli accordi aziendali specificatamente sostituiti dall'accordo integrativo presente.

Salvo le scadenze particolari stabilite nei singoli punti, il presente contratto integrativo avrà validità per **anni tre** a decorrere **dal 1° luglio 2013 fino al 30 giugno 2016**.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Azienda

La R.S.U.

Le OO. SS.

**ALLEGATO**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**DELL' 11 DICEMBRE 2013**

A ogni lavoratore al quale viene liquidato il premio per obiettivi sarà contestualmente operata una trattenuta pari a € 30,00 (trenta/00) a titolo di quota assistenza contrattuale ad esclusione di coloro che facciano esplicita richiesta di rinuncia da presentare all'Ufficio Risorse Umane.

Per i lavoratori già iscritti a una O.S., tale quota di assistenza contrattuale si intende già versata.

L'importo delle trattenute effettuate sarà versata alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo aziendale con le modalità da esse indicate.

L'Azienda

La R.S.U.

Le OO.SS.