

Addì 11 febbraio 2019 tra la società AB Mauri Italy Spa rappresentata da Maria Gaytan de Ayala, Piero Pasturenzi e Gloria Gazzaniga e la Fai Cisl, rappresentata da Marco Bertoni, la Flai Cgil, rappresentata da Cinzia Saviotti e Davide Torbidi, la Uila Uil, rappresentata da Mario Ganzu e la RSU aziendale, composta da Cristiano Gerardi, Francesco Lerede, Daniele Formica e Fabio Zambianchi e Pedrazzini Pierangelo

Premesse

- La crisi economica degli ultimi anni ha reso necessaria una strategia aziendale tesa ad incrementare la capacità competitiva per conservare la posizione di mercato, sia in termini di volumi e di clienti che di redditività, anche mediante interventi organizzativi orientati a incrementare la flessibilità tra operatori all'interno dei reparti produttivi;
- Le parti si sono incontrate in sede aziendale ed in sede sindacale al fine di costruire percorsi ed obiettivi che consentano di affrontare le problematiche della contrattazione di secondo livello in termini costruttivi, trasparenti e partecipativi;
- La Società ha fornito dettagliate informazioni su prospettive produttive, e sugli investimenti previsti dal cosiddetto piano a cinque anni;
- In sede di approfondimento delle tematiche di cui sopra è emersa l'opportunità di dare risalto agli obiettivi di incremento di efficienza ed efficacia del sistema azienda, di incremento della redditività e della partecipazione dei lavoratori quale fattore fondamentale di miglioramento competitività di AB Mauri Italy Spa
- Verrà nuovamente istituito un compenso annuo legato ad obiettivi denominato "premio per obiettivo" (PPO), caratterizzato da una erogazione economica variabile che viene determinata in funzione del raggiungimento annuale di predeterminati risultati e di partecipazione.
- Le parti infine intendono confermare il ruolo delle relazioni sindacali quale strumento di coinvolgimento responsabile dei lavoratori ai risultati dell'impresa al fine di realizzare, nel rispetto dei reciproci ruoli, gli obiettivi aziendali che consentono di generare le risorse necessarie al consolidamento degli attuali livelli occupazionali nonché le aspirazioni di miglioramento delle condizioni economiche e normative del lavoro;

1. Relazioni Industriali

Le parti ribadiscono lo spirito e i contenuti di quanto convenuto nell'accordo di sito precedentemente stipulato in data 4 dicembre 2014.

Le Parti, in coerenza al principio di reciproca responsabilità condiviso in premessa, convengono sulla volontà di proseguire nel miglioramento continuo del sistema delle relazioni industriali, avviato e centrato sui principi di trasparenza della comunicazione così fluidificando i rapporti quanto più possibile e finalizzato alla costruzione congiunta di analisi e proposte delle soluzioni operative.

Il flusso di comunicazione preventiva ed un maggior coinvolgimento della RSU nel pieno rispetto dei reciproci ruoli, competenze, responsabilità e prerogative sono fattori indispensabili in un sistema di relazioni industriali evoluto quale quello che con il presente accordo si vuole instaurare e implementare.

Le Parti dichiarano inoltre che il dialogo ed il confronto possono risultare utili anche allo scopo di prevenire eventuali situazioni di conflitto e di individuarne le possibili soluzioni per il superamento.

A conferma di ciò, verrà istituita una riunione mensile tra la RSU e la Responsabile delle Risorse Umane al fine di garantire un reciproco aggiornamento su tematiche quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Orario di lavoro e flessibilità
- Richiesta di turni straordinari
- Informativa sui programmi produttivi
- Aggiornamento sul programma Observation Cards
- Consegna del rapporto sulle pari opportunità come previsto dalla normativa vigente
- Consegna del rapporto sul lavoro somministrato come previsto dalla normativa vigente
- Flessibilità e professionalità del personale

2. Commissioni Organizzative

A livello di sito, nell'ambito di quanto previsto dalla legge, verranno istituite commissioni paritetiche organizzative con l'intento di cogliere le opportunità previste dalla legge sui premi di risultato. In particolare, si costituirà una commissione bilaterale sull'organizzazione del lavoro al fine di elaborare proposte di miglioramento ed efficientamento della produttività aziendale, ai sensi della legge 208/2015, come modificata dalla legge 232/2016. Le RSU definiranno con la Responsabile delle Risorse Umane la cadenza con cui si svolgeranno gli incontri della commissione, i suoi componenti ed il metodo di elaborazione dei report periodici che saranno presentati in occasione delle riunioni semestrali di coordinamento.

3. Diritti sindacali

Riconosciuta l'importanza di aumentare l'informazione e la consapevolezza dei lavoratori riguardo strumenti previsti dal vigente CCNL quali Alifond e Fondo FASA, l'azienda accorda il riconoscimento di 2 ore aggiuntive di assemblea retribuita, rispetto a quanto previsto dall'art. 6 del vigente CCNL, per informare i lavoratori delle attività e novità relative a tali strumenti.

4. Formazione

A fronte dei molteplici cambiamenti e delle spinte competitive che hanno inciso e continuano ad insistere sul mercato di riferimento ed a fronte delle necessità aziendali di rispondere in maniera tempestiva ed efficace alle evoluzioni del business di riferimento, le Parti confermano il ruolo strategico e centrale della formazione, nei suoi diversi contenuti ed espressioni, quale strumento indispensabile per la valorizzazione e per la crescita delle Risorse Umane e, conseguentemente, per il miglioramento dei risultati aziendali.

Negli ultimi anni, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi in futuro, attraverso modelli articolati di erogazione mediante modalità comunemente utilizzate dalle aziende, (in aula, nella forma dell'e-learning e attraverso forma di addestramento per affrancamento sul campo) su contenuti di

natura tecnica e comportamentale, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.

Le Parti si danno atto che le materie oggetto di formazione saranno determinate in funzione delle concrete esigenze che emergeranno e saranno rilevate rispetto ai bisogni del business.

I piani formativi formeranno oggetto di informazione alla RSU.

Per la realizzazione degli investimenti formativi sopra evidenziati si ricorrerà principalmente alle risorse accantonate in Fondimpresa.

L'Azienda provvederà a registrare le attività formative e gli addestramenti per affiancamento effettuati.

Vengono infine accordate due ore di formazione destinate ai nuovi assunti a disposizione delle OO. SS. e a loro coordinamento per tematiche di carattere sindacale e contrattuale.

5. Sicurezza sul lavoro

Le Parti si danno reciprocamente atto che la sicurezza sul luogo di lavoro è una prerogativa irrinunciabile e che sia compito precipuo di entrambe sviluppare una sensibilità diffusa sulla materia al fine di raggiungere l'obiettivo "target zero" infortuni.

In tale ottica l'Azienda, negli ultimi anni, sta continuamente dato ulteriore impulso ai temi della sicurezza attraverso investimenti sugli impianti ed interventi di natura formativa sulle persone.

La formazione continuerà ad essere erogata con l'obiettivo di promuovere e diffondere una cultura della sicurezza in Azienda che, agendo sui comportamenti dei preposti e degli operatori, si concretizzi nell'adozione di comportamenti sicuri in ogni singola operazione di lavoro.

Considerata l'importanza del tema sicurezza sul lavoro sarà assicurata l'interlocuzione in Azienda delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza RLS e gli RSPP delle aziende operanti nel sito attraverso l'organizzazione di un incontro annuale nel sito produttivo, per un costante allineamento sulle tematiche di Sicurezza e Ambientò.

L'Azienda continuerà in tale percorso di sensibilizzazione/formazione delle persone in termini tecnici e culturali, teso al miglioramento continuo in materia di sicurezza sul lavoro.

6. Politiche di genere – work life balance – pari opportunità

Le parti riconoscono il valore sociale delle politiche di genere e degli strumenti idonei a conciliare le responsabilità lavorative con le esigenze personali e per creare e favorire condizioni di maggiore coinvolgimento dei lavoratori agli obiettivi dell'impresa.

A questo proposito vengono introdotte:

- 40 ore annue retribuite da utilizzare, dietro presentazione di adeguata documentazione a supporto, per le malattie del figlio da 0 ai 9 anni e/o per visite pediatriche del figlio da 0 a 14 anni;

- L'integrazione, per un massimo di una settimana, del trattamento economico previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione ai lavoratori che faranno richiesta di fruire del congedo parentale di cui alla legge 151/2001.

7. Programmazione annuale degli orari di lavoro

Entro il primo trimestre di ciascun anno, si svolgerà l'incontro a livello aziendale dove saranno esaminati i programmi relativi al periodo di godimento ferie estive e smaltimento degli arretrati.

Sarà richiesta ai lavoratori la programmazione e calendarizzazione delle ferie estive entro il 1 marzo e la richiesta verrà confermata da parte dell'azienda entro il 15 marzo.

La settimana di ferie inizierà il lunedì e terminerà nel giorno di domenica.

Si concordano le seguenti modalità operative:

Reparti a ciclo continuo:

- Verrà introdotta una sesta squadra di lavoratori;
- Il periodo di godimento delle ferie sarà da lunedì 13/05 a domenica 15/09.
- Potrà assentarsi per ferie una squadra alla volta e non potranno sussistere sovrapposizioni di assenza tra più squadre;
- Si richiede la pianificazione di tre settimane di cui due consecutive di ferie da godersi nel periodo sopra indicato;
- Le richieste di ferie che verranno avanzate al di fuori del periodo sopra indicato, verrà richiesta la sostituzione durante i giorni di riposo;

Reparti di confezionamento:

Confezionamento panetti:

- Il periodo di godimento delle ferie sarà da lunedì 27/05 a domenica 8/09.
- Si richiede la pianificazione di 5 settimane di ferie nel periodo sopra indicato di cui almeno 2 consecutive;
- Dovranno assentarsi non più di 3 operatori alla settimana di cui 1 operatore per turno;

Confezionamento cubetti:

- Il periodo di godimento delle ferie sarà da lunedì 27/05 a domenica 8/09.
- Si richiede la pianificazione di 5 settimane di ferie nel periodo sopra indicato di cui almeno 2 consecutive;
- Dovranno assentarsi non più di 3 operatori alla settimana di cui 1 operatore per turno;

Confezionamento lievito secco:

- Il periodo di godimento delle ferie sarà da lunedì 13/05 a domenica 29/09.
- Si richiede la pianificazione di 5 settimane di ferie nel periodo sopra indicato di cui almeno 2 consecutive;
- Dovranno assentarsi non più di 4 operatori alla settimana;

8. Manutenzione e reperibilità

L'Azienda crede fermamente che il raggiungimento degli obiettivi descritti in questo accordo non possa prescindere da un organico di manutenzione composto da una squadra di risorse professionalmente competenti ed organizzata in maniera da garantire la continua ed ottimale funzionalità degli impianti e dei processi.

In quest'ottica, l'Azienda si è dotata di un sistema di reperibilità attivo dalle ore 17.30 del venerdì alle ore 08.00 del lunedì.

La squadra di reperibilità di AB Mauri Italy è composta dal personale tecnico in giornata ed è strutturata in numero sufficiente da garantire un adeguato avvicendamento settimanale, il numero minimo di reperibili sarà 5 salvo situazioni di emergenza da valutare singolarmente durante le quali verrà mantenuto valido il presente accordo. Rimane facoltà dell'Azienda ampliare o ridurre il numero delle figure reperibili secondo le esigenze, previa informazione della RSU.

Ferma restando l'istituzione del sistema reperibilità, si ribadisce che in caso di problemi tecnici nell'arco temporale sopra indicato, il primo intervento deve essere svolto dal personale in turno (un manutentore meccanico e un manutentore elettrico).

Suddetto personale sarà l'unico titolato a chiamare il reperibile di turno dopo aver tentato senza successo la risoluzione della problematica. Al termine del proprio turno di lavoro, inoltre, sarà richiesto al turnista che ha richiesto l'intervento del reperibile la compilazione di apposito modulo, che verrà fornito dal responsabile della manutenzione, sul quale verrà specificata la problematica riscontrata e il tipo di intervento richiesto al reperibile (in sito o telefonico).

Le condizioni economiche previste in regime di reperibilità sono le seguenti:

- Premio reperibilità - € 85,00 lordi
- Premio reperibilità Festivo (in aggiunta al premio reperibilità in occasione delle Festività) - € 50,00 lordi
- Intervento Reperibilità - € 30,00 lordi – inclusivo di rimborso chilometrico forfettario
- Intervento telefonico - € 10,00 lordi

In aggiunta a quanto sopra, se il reperibile svolge 8 ore di lavoro (seppur retribuite in regime di straordinario, secondo l'art. 31 del vigente CCNL) nella giornata di domenica, verrà riconosciuto un giorno di riposo compensativo durante la settimana successiva da concordare con il responsabile della manutenzione, se le 8 ore di lavoro verranno svolte durante la notte tra domenica e lunedì, verrà garantito il riposo compensativo nella giornata di lunedì.

9. Premio di presenza – compenso chiamata

Compenso di chiamata per sostituzione di lavoratori assenti:

Nei reparti a ciclo continuo, per assicurare la continuità delle produzioni, nel caso si rendesse necessaria la sostituzione di un lavoratore assente per ferie occasionali e non programmate (escluse ferie estive), malattia, L.104 e infortunio, al lavoratore che rientra in sostituzione durante una giornata di riposo, sarà corrisposta la somma di € 50,00 lordi per ogni turno di lavoro.

Intervento straordinario tempestivo

Nel caso in cui un lavoratore venga chiamato per un intervento tecnico urgente al di fuori del normale orario di lavoro per risolvere una criticità produttiva o tecnica, verrà riconosciuta una "indennità di intervento straordinario" pari a € 30,00 lordi indipendentemente dalle ore prestate che verranno retribuite secondo l'art. 31 del vigente CCNL. Quanto sopra vale anche per i lavoratori appartenenti alla squadra di reperibilità ed è applicabile in ogni momento al di fuori del weekend di reperibilità, nel corso del quale saranno in vigore le condizioni di cui al paragrafo 8.

Turno straordinario – reparti a 15 turni

Premesso che l'istituzione di turni straordinari ha carattere di eccezionalità ed è subordinata alla necessità di garantire continuamente un ottimale servizio al cliente, qualora venissero richiesti turni aggiuntivi nelle giornate di sabato o domenica o giorni festivi, nei reparti a 15 turni in aggiunta alle regolari 40 ore settimanali, verrà prevista la corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario secondo l'art. 31 del vigente CCNL e di un gettone di chiamata pari ad € 50,00 lordi per ogni turno aggiuntivo effettuato.

10. Appalti e terziazioni

Le parti convengono di richiamarsi esplicitamente alle vigenti norme di legge e contrattuali relative alle attività appaltabili.

L'Azienda fornirà alle RSU e alle OO.SS. stipulanti il presente accordo l'elenco delle aziende appaltatrici con le seguenti indicazioni: CCNL applicato, numero di lavoratori, durata e motivo dell'appalto.

11. Lavoratori part-time e somministrazione

Per i lavoratori part-time e in somministrazione vale il criterio normale del riproporzionamento dell'erogazione in base all'orario pattuito.

12. Premio per obiettivo

Indicatori ed obiettivi

La tabella di seguito riportata comprende descrizione e peso di ciascun indicatore:

Indicatore	Peso	Descrizione
H&S <ul style="list-style-type: none">• Observation Cards• Partecipazione rate• Infortuni• Tool Box Talks	30% <ul style="list-style-type: none">• 10%• 10%• 5%• 5%	<ul style="list-style-type: none">• N° di Observation Cards;• % di partecipazione alle OC;• N° di infortuni• N° di conversazioni sulla sicurezza
EBIT	30%	Risultato dell'esercizio prima delle imposte

Qualità	15%	<ul style="list-style-type: none"> • Casteggio – n° di reclami ricevuti per 1000 tons di prodotto (crema Y30); • Caselle – n° di reclami ricevuti per 100 tons di prodotto.
Assenteismo	15%	Percentuale di ore di assenza per malattia su totale di ore lavorate. L'obiettivo sarà suddiviso tra 50% sulla base della performance aziendale e 50% sulla base della performance individuale. Il raggiungimento o meno dell'una o dell'altra quota non esclude l'accesso alla quota rimanente;
Produttività	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Casteggio – tons di melasso al 50% per produrre tons di crema Y30; • Caselle – kg/ora/uomo

Annualmente le parti entro il 31 dicembre, concorderanno i valori dei singoli obiettivi per unità produttiva. Per l'anno fiscale 2018 – 2019 vale quanto previsto nella Tabella **"Indicatori di performance #2"**.

Importi ed erogazione

Avranno diritto al PPO tutti i dipendenti AB Mauri Italy operanti sia presso la sede di Casteggio che di Caselle Lurani, con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato e in somministrazione con rapporto di lavoro in essere alla data di scadenza del PPO.

Il PPO verrà erogato, con modalità pro-rata, a tutti i dipendenti assunti entro 9 mesi dalla decorrenza del PPO stesso (inizio anno fiscale).

Il valore del PPO per l'anno fiscale 2018-2019 è stato concordato fino ad un importo massimo di € 1.600,00 da erogarsi entro dicembre 2019.

Qualora gli obiettivi non vengano raggiunti, il premio sarà proporzionale ai risultati conseguiti sulla base della tabelle "Indicatori di performance #2" e, in particolare, verrà calcolato in modo lineare tra il valore entry point e il target. Qualora il risultato conseguito fosse corrispondente al valore individuato come entry point, verrà corrisposto il 50% del valore di riferimento. Al raggiungimento del target verrà corrisposto il 100% del valore di riferimento.

Per gli anni fiscali successivi vengono determinati i seguenti importi di PPO:

Anno fiscale 2019 – 2020 : importo € 1.700 da erogare entro dicembre 2020;

Anno fiscale 2020 – 2021 : importo € 1.800 da erogare entro dicembre 2021;

Anno fiscale 2021 – 2022 : importo € 1.900 da erogare entro dicembre 2022.

Per i lavoratori assunti durante il corso dell'anno di riferimento la maturazione verrà calcolata in dodicesimi (frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero).

I lavoratori per i quali è previsto un contratto di Remunerazione Variabile saranno esclusi dall'erogazione del PPO.

Lavoratori part-time

Per i lavoratori part-time vale il criterio normale del riproporzionamento dell'erogazione in base all'orario pattuito.

Incidenza su istituti retributivi e TFR

Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a tale titolo sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).

Clausola di salvaguardia

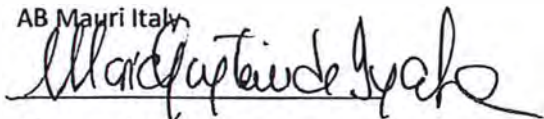
Nel caso di introduzione di nuove tecnologie, nuovi prodotti, nuovi assetti impiantistici e/o soluzioni organizzative direttamente incidenti sugli obiettivi concordati saranno introdotte previo confronto le opportune modifiche che dovessero rendersi necessarie alle formule individuate per il calcolo degli indicatori.

Riservatezza

La RSU si impegna espressamente a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavoro...) ricevute durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo.

Casteggio, 15/02/2019

AB Mauri Italy



La RSU

