

# ANTICA PASTERIA SRL

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNI 2017-2018-2019

Il presente accordo integrativo aziendale (di seguito l'accordo) viene siglato in data odierna

tra

ANTICA PASTERIA S.r.l. con sede in Lainate C.so Europa 9 (MI) P.IVA/C.F. 09115980964 rappresentata dal Sig. Bello Valerio in qualità di Legale Rappresentante e dalla Sig.a Benussi Arianna Consulente del Lavoro incaricato dalla società medesima;

e

Le R.S.U. assistite dalle OO.SS.:

- FLAI CGIL rappresentata dai Sigg.ri Bellacosa Davide, Re Sartò Giampiero e dalla Sig.a Cattaneo Federica
- FAI CISL rappresentate dal Sig. Foina Stefano e dal Sig. Marchesetti Alessandro

### **PREMESSE E RELAZIONI INDUSTRIALI**

Il modello di relazioni industriali in azienda ha nel tempo operato per attuare e confermare la validità di un confronto preventivo finalizzato a trovare soluzioni condivise tra azienda e lavoratori. Le Parti suddette qui chiamate a rinnovare e rivedere gli accordi presi negli anni precedenti intendono proseguire a partire dal miglioramento e rafforzamento del confronto preventivo con la RSU e nell'ottica più generale del miglioramento e del rafforzamento ulteriore delle positive relazioni sindacali.

Si da atto che tra l'azienda e le OO.SS. si tengono da sempre ed a cadenza frequente incontri volti a discutere, illustrare, condividere e programmare le attività future ed i programmi dell'azienda; incontri in cui nel tempo le parti hanno affrontato ed impostato ove possibile in maniera condivisa le strategie industriali principali. A tale fine si ricordano e si riportano in parte ancora come temi attuali e di discussione continua tra le parti,

- la gestione dei processi di integrazioni con le altre società del Gruppo Voltan, nuovo azionista di maggioranza dal 2015;
- le continue valutazioni in merito a possibili attività di miglioramento e di sviluppo per preservare lo stato di competitività dell'azienda sul mercato ed ampliare i mercati serviti e le capacità produttive;
- lo sforzo comune indirizzato a garantire il mantenimento dell'azienda al massimo profilo di livello delle certificazioni di controllo qualità e di processo, essenziali per il posizionamento di mercato della società.



1/10

Le parti in questi anni passati hanno sempre condiviso che per una massima ottimizzazione dei processi e del modello organizzativo e per la ricerca costante della massima qualità è fondamentale un confronto preliminare tra OO.SS./RSU e datore di lavoro, confronto che le parti si augurano e prospettano chiaro aperto e costante e teso a realizzare una politica di coinvolgimento del personale.

A tale fine quindi si ribadisce di comune accordo che sia necessario proseguire nell'impostazione già avviata di differenziare i contenuti della contrattazione aziendale rispetto alla contrattazione centrale nazionale di comparto, trattando con questo accordo istituti che siano ritenuti in grado di apportare sostanziali miglioramenti in termini di competitività e/o produttività ed efficienza organizzativa nonché delle generali condizioni di lavoro.

## **LE PARTI HANNO QUINDI PREDISPOSTO IL PRESENTE ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

### **AMBIENTE, PREVENZIONE, SALUTE E SICUREZZA**

Le Parti concordano che la qualità dei processi aziendali è direttamente collegabile alla qualità dei prodotti di una azienda e di come questa viene percepita dal mercato.

L'azienda pone un'attenzione massima ai temi della sicurezza sul lavoro, della salute dei propri lavoratori e dell'igiene sia dei propri ambienti di lavoro che in generale dell'ambiente.

Le Parti concordano nel ritenere fondamentale il costante impegno di tutti i soggetti sia apicali che operativi nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, miglioramento che si attua anche attraverso investimenti ed adeguamenti degli impianti produttivi su cui in questi anni l'azienda sta riversando importanti risorse economiche.

In questo contesto si riconosce fondamentale il confronto e le verifiche effettuate congiuntamente da RLS e dai lavoratori con la funzione RSPP e ASPP dell'azienda.

Le parti si auspicano che tale confronto ed impegno prosegua sempre con maggiore condivisione. Altro settore su cui l'azienda investe da sempre ed in particolare con rinnovato vigore negli ultimi 24 mesi è quello della "sicurezza" alimentare, tema di grande responsabilità sociale e sul quale si intende proseguire con un continuo confronto con tra azienda e RSU, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori con un forte richiamo alla condivisione degli obiettivi e dei risultati.

Alcuni parametri del premio di risultato riflettono quanto sopra descritto.

### **FORMAZIONE**

L'Azienda promuove e finanzia ogni anno corsi di formazione interni ed esterni, di gruppo e individuali.

La formazione è ritenuta strumento indispensabile perché l'azienda possa mantenere il livello di professionalità adeguato alle sfide che la continua evoluzione dei mercati di riferimento le pone.



2/10

Le OO.SS./RSU sono impegnate da sempre sulla sensibilizzazione dei lavoratori al miglioramento delle proprie competenze individuali.

Gli sforzi espressi anche in termini economici devono essere sostenuti da una positiva risposta del personale, cosa che le parti condividono essere per buona parte raggiunta già allo stato attuale, ma su cui l'attenzione non può essere tralasciata, pertanto l'azienda s'impegna ad un maggiore sforzo nell'ambito organizzativo della formazione.

Alcuni parametri del premio di risultato riflettono quanto sopra descritto.

### **APPALTI E TERZIARIZZAZIONE**

La Società ha sempre operato nel rispetto delle norme vigenti e ponendo in particolare una forte attenzione affinché le aziende appaltatrici osservino scrupolosamente tutti gli obblighi vigenti in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e di sicurezza sul lavoro nonché la corretta applicazione del CCNL di settore.

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le attività lavorative del personale sono per esigenze tecnico produttive imprescindibili organizzate sulla base di più turni di lavoro giornalieri (1°-2°- notte e giornata). Questi sono programmati settimanalmente sulla base delle necessità operative aziendali e tengono conto delle assenze dei lavoratori predeterminate e predeterminabili.

L'evento assenza non predeterminata in prossimità del turno di lavoro genera all'azienda una notevole disorganizzazione del lavoro e la necessità di intervenire a copertura delle assenze con il richiamo di personale dai turni di riposo/ ferie /permessi o spostandoli dai turni programmati, nel rispetto delle esigenze personali dello stesso.

L' Azienda conferma un maggiore coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS. tramite un'informazione preventiva per cercare di gestire al meglio la problematica in questione che resta comunque una delle più rilevanti in termini organizzativi.

Alcuni parametri del premio di risultato riflettono quanto sopra descritto.

Le Parti danno atto della volontà di ricercare, dove possibile ed al fine di facilitare la gestione della vita familiare ed il bilanciamento della stessa con la vita professionale, soluzioni organizzative che soddisfino da un lato le esigenze tecnico-organizzative/produttive e dall'altro le diverse esigenze dei lavoratori interessati a strumenti d'articolazione della prestazione.

Si conferma l'impegno da parte dell'azienda nell'impostare un confronto propositivo con le RSU utile a determinare ed attuare modelli di organizzazione del lavoro che, nel rispetto di tutti gli strumenti previsti e dell'economicità aziendale, permettano di rispondere nel modo più appropriato alle esigenze comuni.



3/10

## PREMIO DI RISULTATO

L'Azienda come anche sopra riportato ha fatto presente che l'evoluzione del business e dell'organizzazione aziendale richiedono di rivedere i parametri e le modalità di calcolo del premio di risultato per adeguarli a nuovi obiettivi più coerenti con la situazione aziendale.

Le parti ribadiscono comunque che il Premio di Risultato (P.D.R.), per definizione, è e deve restare legato al risultato e dopo ampia discussione concordano di ridefinire i parametri sia per quanto riguarda le modalità di calcolo sia in termini di valore del premio complessivo annuale massimo.

Le parti quindi, al fine di sensibilizzare il personale al raggiungimento dei traguardi aziendali, in attuazione e nel rispetto dei contenuti di cui al protocollo del Governo – Confindustria e OO.SS. del 23/07/1993, 20/12/1993 e 08/06/1999 e s.m. contrattazione di secondo livello, convengono e definiscono il seguente sistema retributivo incentivante aziendale, collegato ad una serie di obiettivi (riportati nella tabella seguente) suddivisi per i reparti individuati.

Gli obiettivi individuati per ogni reparto sono riportati nella tabella seguente:

**TABELLA 1**

Reparto	Indicatore 25%	Indicatore 25%	Indicatore 40%	Indicatore 10%
Produzione	INDICE DI PULIZIE	PPM RECLAMI	INDICE PRESENZA	INDICE DI FORMAZIONE
Impiegati	INDICE DI FATTURATO (50%)		INDICE PRESENZA (50%)	
Magazzini - Manutenzione	INDICE DI FATTURATO (50%)		INDICE PRESENZA	INDICE DI FORMAZIONE
Gruppo Qualità	% CONFORMITÀ DEGLI STABILIMENTI (50%)		INDICE PRESENZA	INDICE DI PULIZIE

### **Anno di competenza**

Il premio di risultato complessivo, calcolato come sopra indicato e comprensivo di tutti i contributi ed altri oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre i parametri per la sua determinazione saranno relativi all'anno precedente a quello di erogazione.

Il PDR definito, come dal presente contratto, trova quindi applicazione per l'erogazione a partire dall'anno 2018 e per la sua determinazione relativamente ai risultati anno 2017.



4/10

## Criteri di erogazione

Il premio di risultato verrà corrisposto al personale in forza alla data di erogazione del premio a tempo indeterminato e a tempo determinato con almeno un anno di anzianità di servizio al 31.12 e non è frazionabile, in caso di maternità il premio verrà erogato allo scadere del ventiquattresimo mese includente l'evento.

Il pagamento avverrà nel mese di marzo (retribuzione mese di febbraio) dell'anno successivo alla maturazione, entro i limiti di validità del presente contratto.

Le parti concordano che il P.D.R. potrà essere erogato con le seguenti opzioni:

- adesione minima del 50% del premio erogato su piattaforma "Easywelfare" da fruire entro il 10 dicembre dello stesso anno di maturazione del premio ed eventuale percentuale residua nel cedolino paga con l'applicazione delle trattenute fiscali in vigore al momento dell'erogazione.
- erogazione del 100% del premio maturato nel cedolino paga, con l'applicazione delle trattenute fiscali in vigore al momento dell'erogazione.

Quanto sopra nel rispetto della libera scelta dei lavoratori e delle lavoratrici così come previsto dalla normativa vigente.

La scelta di cui sopra dovrà essere comunicata all'Azienda dal lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione.

Si precisa che in difetto il residuo dalla piattaforma "Easywelfare" non utilizzato verrà versato al fondo di previdenza complementare. Nel caso di mancata adesione ad un fondo di previdenza complementare gli importi non usufruiti entro la scadenza sopra enunciata, saranno liquidati nel cedolino paga di dicembre con l'applicazione delle trattenute fiscali in vigore al momento dell'erogazione.

L'erogazione del premio ha caratteristiche rispondenti alla legge di stabilità 2016 ed al trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo di intesa del 23 07 1993, per cui gli importi lordi erogati a titolo del presente accordo, non avranno alcuna influenza agli effetti degli istituti contrattuali diretti e indiretti e/o differiti e sono esclusi dal calcolo del T.F.R., ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del C.C. nel testo modificato dalla legge 25/05/1982 n. 297.

Il presente accordo verrà depositato dall'Azienda anche per conto delle OO.SS. alla DTL di competenza.



5/10

## TABELLA 2 – Importi per anno

Gli importi complessivi a persona fissati per il periodo di validità dell'accordo sono riportati nella tabella seguente:

	<b>IMPORTO MASSIMO PER DIPENDENTE</b>
	<b>Euro per anno</b>
2017	1.500
2018	1.550
2019	1.600

### Indicatori

#### PPM reclami

E' formato dal numero di confezioni reclamate dai consumatori e Clienti per muffa e qualità riconducibile ad origini interne (a titolo di esempio: pezzi malformati, prodotto che si apre in cottura, prodotto con spessore pasta o percentuale di ripieno al difuori delle specifiche, etc.) ed espresse come **PPM (parti per milione di confezioni prodotte)**:

$$\text{Che è dato dal } \frac{\text{N}^\circ \text{ RECLAMI DA CLIENTE}}{\text{N}^\circ \text{ CONFEZIONI PRODOTTE}} \times 1.000.000 =$$

I parametri per il periodo di validità del contratto sono i seguenti

<b>PPM X ANNO</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
<b>/ % DEL PREMIO</b>				
2017	<= 10,0	<= 13,0	<= 17,0	> 17,0
2018	<= 8,0	<= 11,0	<= 15,0	> 15,0
2019	<= 6,0	<= 8,0	<=12,0	> 12,0

#### Indice di pulizie

E' un indice che individua il risultato delle verifiche microbiologiche delle superfici pulite (conformità dei tamponi base 100). L'indice è espresso come % di conformità sul 100% delle verifiche effettuate. Per conformità si intende un limite inferiore < a 50 di ufc/m2 (ufc=unità formanti colonie).

Un ciclo di verifiche si compone attualmente di 23 tamponi. L'indicatore è valido al raggiungimento di almeno 6 cicli di pulizia nel corso dell'anno, in caso contrario verrà erogato il 50% del premio base senza verifiche.

Le parti considerano tale parametro da monitorare con particolare attenzione e convengono di effettuare un incontro trimestrale tra R.S.U. e Gruppo Qualità al fine delle verifiche e degli approfondimenti ed interventi necessari per raggiungere l'obiettivo.

I parametri per il periodo di validità del contratto sono i seguenti:

% DI CONFORMITA'/ % DEL PREMIO	100%	75%	50%	0%
2017	$\geq 95$	$< 95 \geq 90$	$< 90 \geq 85$	$< 85$
2018	$\geq 96$	$< 96 \geq 92$	$< 92 \geq 85$	$< 85$
2019	$\geq 98$	$< 98 \geq 95$	$< 95 \geq 90$	$< 90$

#### Indice presenza

Con alcune variazioni nelle modalità di calcolo rispetto al 2016 per questo indicatore, le Parti auspicano un maggior coinvolgimento del personale affinché si riduca il tasso di assenteismo, mantenendolo, entro un livello fisiologico e compatibile con la necessità di dare continuità alle attività aziendali.

L'indice è calcolato dividendo il risultato dalla sottrazione tra le ore lavorate (ordinarie e straordinarie) e le ore di malattia (escluso le ore d'infortunio) per le ore lavorate moltiplicando per 100 e **costituisce la %** variabile dell'importo complessivo determinato anno per anno sul premio massimo per indice presenza come previsto nelle tabelle 1 e 2.

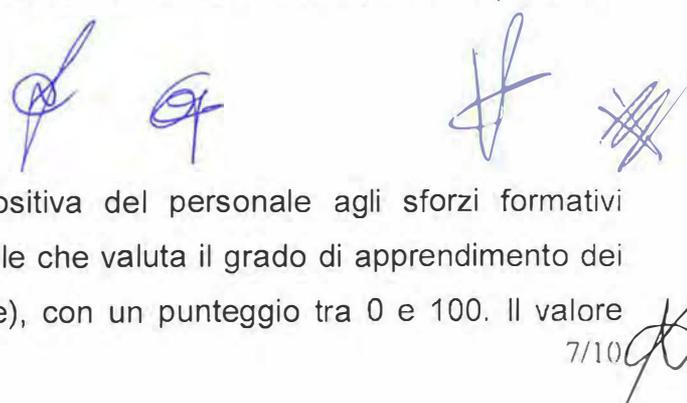
Al fine d'incentivare i singoli comportamenti positivi, a tale indice è associato un monte ore individuale di assenza pari a 56 ore annuali (7 giorni lavorativi). I dipendenti che superano tale valore vedranno decurtato del 50% il premio ottenuto. La cifra che scaturisce da questa riduzione verrà suddivisa tra gli altri lavoratori.

Si definisce malattia un'assenza dal lavoro, supportata da regolare certificato medico (o più certificati nel caso di prolungamento della stessa), escluso:

- ricovero ospedaliero, post ricovero e malattia documentati da certificazione medica da parte del lavoratore superiore a 45 giorni.

#### Indice di formazione

Questo indice intende promuovere una risposta positiva del personale agli sforzi formativi aziendali. Tutti i corsi formativi presentano un test finale che valuta il grado di apprendimento dei partecipanti (GAP Grado di Apprendimento Personale), con un punteggio tra 0 e 100. Il valore



minimo per considerare il corso superato è di 60/100. L'indicatore è rappresentato dalla media dei punteggi ottenuti dal personale che frequenta i corsi formativi e costituisce il **10%** dell'importo complessivo fissato in tabella 2.

Il P.D.R. sarà quindi definito come da tabella sotto riportata:

La cifra che venisse risparmiata nel mancato raggiungimento dell'obiettivo verrà ridistribuita tra i lavoratori che hanno raggiunto l'80% nei test.

Eventuali dipendenti che non partecipano a corsi di formazione non avranno diritto alla parte del premio.

<b>GAP / % DEL PREMIO</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
2017	>= 90	>= 80 < 90	< 80
2018	>= 95	>= 85 < 95	< 85
2019	>= 95	>= 90 < 95	< 90

#### Indice % conformità dello stabilimento

Grado di conformità (GDC) espresso come media/annuale calcolata dalla somma del livello di conformità ottenuto su 100 in tutte le aree oggetto di verifica ispettiva interna diviso per il numero delle aree verificate. Si assicura un numero minimo di 1 verifica/anno per tutte le aree interessate (HACCP, Sanificazione, Controllo processo, manutenzione, controllo qualità, approvvigionamenti, sicurezza).

Il P.D.R. sarà quindi definito come da tabella sotto riportata:

<b>GDC / % DEL PREMIO</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
2017	>= 80	>= 70 < 80	<70
2018	>= 85	>= 75 < 85	< 75
2019	>= 90	>= 80 < 90	< 80

#### Indice Fatturato

Indicatore ottenuto dalla voce a bilancio nell'anno oggetto di valutazione "Totale Valore della produzione (VdP)".



Il P.D.R. viene definito come da tabella sotto riportata (VdP in milioni di euro):

VdP / % DEL PREMIO	100%	50%	0%
2017	>= 22,0	>= 21,0	< 21,0
2018	>= 24,0	>= 22,5	< 22,5
2019	>= 25,0	>= 24,0	< 24,0

## ALTRE PATTUZIONI

### Ticket restaurant

Viene confermato il ticket restaurant attuale del valore di € 5,29 da usufruire presso gli esercizi convenzionati erogato tramite Ticket card elettronica.

Il ticket sarà corrisposto per ogni giorno di effettiva presenza superiore alle quattro ore (dalle 4 ore e 15 minuti compresi i permessi sindacali).

### Maggiorazione lavoro notturno

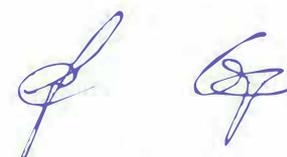
In luogo del trattamento contrattualmente previsto, per i lavoratori adibiti a turno notturno si conferma, come condizione di miglior favore, la maggiorazione del 40% al ricorrere della condizione.

### Contratti a part-time

L'Azienda da sempre sensibile alle esigenze del personale femminile, previo la richiesta della lavoratrice conferma la possibilità del tempo parziale per un periodo a tempo determinato dalla fine del periodo di allattamento fino al terzo anno di età del bambino.

### Sanzioni disciplinari

Le Parti costantemente attente alla formazione del personale concordano di trasformare la trattenuta dell'ora di "Multe" in ore di formazione. Precisamente, al lavoratore che sia stata comminata la sanzione disciplinare di "3 ore di multa" a causa di una contestazione per mancata applicazione delle procedure sulla qualità e sicurezza alimentare del prodotto, può scegliere di non vedere applicata la trattenuta in busta paga ma di effettuare le tre ore in formazione. Precisamente l'azienda organizzerà un corso di formazione sulle procedure non rispettate ed il lavoratore parteciperà allo stesso, mettendo le tre ore di formazione non retribuite. In tal caso, il provvedimento disciplinare sarà derubricato a provvedimento scritto; mentre, nel caso il lavoratore scelga la sanzione delle 3 ore di multa, questa resterà quale provvedimento disciplinare.

  
  
9/10

### Assemblee sindacali

L'azienda ribadisce alle parti che le caratteristiche produttive aziendali generano in caso di assemblee durante l'orario di lavoro scarti di produzione e calo di efficienza produttiva. Si intende quindi regolamentare, almeno in via sperimentale, criteri di norma per lo svolgimento delle assemblee sindacali che nel rispetto di quanto previsto dal CCNLo prevedano che le assemblee siano svolte a cavallo dei due turni di lavoro e più precisamente per il primo turno dalle 14.00 alle 15.00, per il secondo turno dalle 13.00 alle 14.00 e per il terzo turno dalle 21.00 alle 22.00.

L'assemblea sarà regolarmente retribuita. Tale accordo sperimentale sarà oggetto di monitoraggio e di ridiscussione qualora si evidenziassero difficoltà nella partecipazione dei lavoratori alle Assemblee.

### Durata e Clausole finali

Le parti concordano di incontrarsi nuovamente, ogni trimestre, per verificare l'andamento Aziendale, condividere una valutazione complessiva dei risultati raggiunti e del conseguente P. D. R., come da applicazione del presente accordo, nonché eventualmente ridefinire i parametri di riferimento per l'anno successivo.

Il presente accordo ha validità triennale e scadrà il 31/12/2019, con le decorrenze indicate ai singoli punti e continuerà a produrre i suoi effetti fino al suo rinnovo. Le Parti concordano di incontrarsi per il rinnovo entro la fine di settembre 2019.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che è stata assolta la contrattazione di secondo livello per tutto il periodo di vigenza, per cui non potrà essere avanzata alcuna analoga richiesta economica per detto periodo.

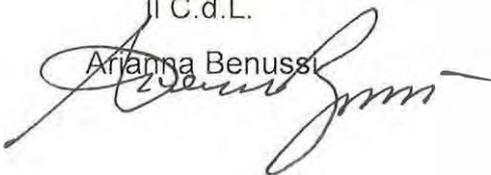
#### **ANTICA PASTERIA SRL**

L'Azienda  
Valerio Bello



Il C.d.L.

Arianna Benussi



Le OO.SS.

FAI Cisl

Alessandro Marchesetti



FLAI CGIL

Federica Cattaneo

Le R.S.U.



Davide Bellacosa

Stefano Foipa



Giampiero Re Sartò

