

② BLS

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 22 dicembre 2014

tra

La Gennaro Auricchio SpA rappresentata dai sigg. Renato Zelioli, Giovanni Martini e Francesco Oneda assistiti dal sig. Andrea Zagni dell'Associazione Industriali di Cremona:

e

la R.S.U. aziendale assistita dalle OO.SS. rappresentate dai Sigg. Massimiliano Dolci, Ivan Zaffanelli, Pietro Galvani;

Le parti si danno atto che la sottoscrizione della presente intesa da un lato è funzionale ad un ulteriore recupero di efficienza e di produttività e dall'altro è propedeutica alla prossimo rinnovo del contratto di secondo livello che avrà validità 2015-2017.

INFORMAZIONI

L'azienda ha fornito articolate ed adeguate informazioni sull'andamento economico, produttivo a breve e medio termine dell'intera Società e del gruppo, con particolare enfasi alle attività che coinvolgono lo stabilimento di Gazzo.

La produzione industriale italiana ha perso il 25% rispetto al 2007, il tasso di disoccupazione da allora è raddoppiato portandosi ai livelli degli anni settanta, il reddito per abitante è precipitato ai valori dei primi anni '90.

Da parte del sistema creditizio manca il sostegno necessario al finanziamento alle aziende e alle famiglie.

Unitamente al prolungarsi della crisi economica, ciò costituisce ulteriore, spesso invalicabile ostacolo alla sopravvivenza di tante piccole e medie imprese ingenerando un effetto a catena devastante.

Ulteriore problematica che si somma alla cosiddetta "stretta creditizia", è stata causata, nel nostro settore, dall'introduzione del cosiddetto art. 62.

A poco più di un anno dall'entrata in vigore della normativa, la ricaduta effettiva è purtroppo quella di un irrigidimento delle relazioni commerciali e di una diminuzione dei flussi delle transazioni, dovuta alla necessità di tutti gli attori della filiera, di abbassare l'assorbimento di risorse finanziarie. In un panorama di crisi generalizzata, nemmeno il settore alimentare rappresenta più un'isola felice. La tenuta del settore è sempre più legata alla forza dell'export che ha registrato tassi di crescita interessanti.

Riguardo al comparto lattiero caseario il mercato registra da diverso tempo due velocità: il mercato nazionale stenta e registra prezzi calanti, l'export viceversa ha avuto un balzo pari all'otto per cento in quantità e del 5% a valore (2012 verso 2011). Le performance più positive si registrano nell'Est Europa e nei mercati emergenti come Brasile, Russia e Far East. Buoni risultati anche dalla UE ed in misura minore dagli Stati Uniti. Non altrettanto bene va il mercato italiano dove i valori si muovono in senso opposto ed i volumi riescono a tenere a fatica, solo grazie ad una pressione promozionale sempre più elevata.

La Grande Distribuzione subisce fortemente la crisi mentre il canale Discount è in forte crescita e rappresenta ormai ben più del 10% del mercato. Le famiglie italiane stanno modificando il comportamento di acquisto, eliminando gli sprechi, ponendo sempre maggiore attenzione al prezzo. Riguardo all'andamento della materia prima, le necessità produttive delle aziende di trasformazione sono molto superiori alle produzioni di latte vaccino nazionale. Per tale ragione le quotazioni del latte spot subiscono oscillazioni spesso repentine e di forte entità, dovute alla convenienza dei Paesi

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

eccedentari a produrre derivati di natura industriale (latte in polvere, creme, sieri ecc...). Negli ultimi 24 mesi le quotazioni hanno oscillato da 30 cent/kg a 55 cent/kg.

Tale situazione porta turbolenza anche riguardo ai prezzi alla stalla oggetto di contratto con i produttori locali con conseguenti difficoltà di pianificazione lungo tutta la filiera.

In tale contesto di estrema difficoltà, la nostra Società sta portando avanti un disegno strategico atto a consolidare ove opportuno ed accrescere ove possibile, la propria offerta commerciale per presentarsi sul mercato nazionale e soprattutto su tutti i mercati internazionali, come azienda leader della tradizione casearia italiana di alta gamma.

Mentre da un lato si è proceduto ad una sempre maggiore integrazione produttiva, commerciale e logistica del ramo d'azienda acquisito a fine 2011 dalla ex Giovanni Colombo S.p.A., specializzato nella produzione di Gorgonzola D.O.P. di alta qualità artigianale, a fine giugno 2012, si è perfezionato l'acquisto della quota di maggioranza del Cascificio Villa S.r.l., importante e dinamica realtà presente sul mercato nazionale da diversi decenni, specializzata nella produzione e commercializzazione di Mozzarelle e Ricotta fresca di elevata qualità, Taleggio D.O.P., Quartirolo D.O.P. e Salva Cremasco D.O.P.

Attraverso questa acquisizione, da un punto di vista commerciale si completa l'offerta di gamma affiancando al Provolone, ai Pecorini ed al Gorgonzola, una ampio ventaglio di prodotti tipici e prodotti freschi e freschissimi sempre di altissima qualità. L'opportunità e le sinergie attivate con questa acquisizione ci porteranno ad un rafforzamento ulteriore sui mercati internazionali, nonché ad apprezzare canali distributivi alternativi e nuovi interlocutori commerciali sul mercato nazionale.

Dal punto di vista industriale, le possibili strategie sugli acquisti e sulla logistica, aprono prospettive di efficientamento e di riduzione costi, veramente interessanti.

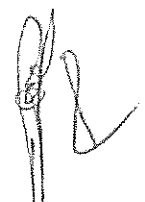
L'Azienda conferma che lo stabilimento di Gazzo continua a rappresentare il fulcro delle attività produttive e distributive del gruppo. In particolare è in fase di implementazione la centralizzazione su Gazzo della logistica relativa al progetto riguardante il canale dettaglio che mira ad allargare la gamma dei prodotti venduti, ciò al fine di incrementare fatturato e profitto.

Riguardo agli interventi di investimento in impianti e macchinari, i principali lavori hanno riguardato l'adeguamento alle più rigide normative legate alle certificazioni FDA, BRC ed IFS di tutti gli stabilimenti aziendali interessati alle esportazioni nell'ottica strategica del rafforzamento della presenza nei mercati esteri. Allo studio per i prossimi mesi ci sono ulteriori interventi di miglioramento del processo produttivo in ottica di riduzione dei costi di movimentazione, di contenimento del calo peso, di sfruttamento dei sottoprodotti della lavorazione.

Quanto sopra nell'ottica di recuperare competitività e di conseguenza volumi nel core business aziendale incentrato sul provolone al fine anche di consolidare gli aspetti occupazionali.

Riguardo agli investimenti in Ricerca e Sviluppo i principali progetti in fase di ultimazione riguardano:

1. Il miglioramento della Shelf-life nella filiera del latte con un progetto dal titolo: sviluppo di tecnologie innovative per il miglioramento delle caratteristiche di qualità, sicurezza e conservazione dei prodotti lattiero-caseari made in Italy
2. realizzazione di un programma dal titolo "ITASTE: Nuove tecnologie basate sull'ICT per la distribuzione e la vendita automatizzata di prodotti alimentari italiani sui mercati internazionali".
3. Ulteriore programma definito come: "Sviluppo di strategie innovative di bio-competizione per la sicurezza dei formaggi DOP nella fase di commercializzazione".
4. Progetto di filiera denominato: "Sistemi di controllo basati su automazione nell'impresa agroalimentare per il controllo della qualità delle produzioni"



## RELAZIONI SINDACALI

Le parti confermano che il sistema di relazioni sindacali improntato al coinvolgimento partecipativo, è lo strumento adatto per stabilire una collaborazione tra le parti, anche al fine di governare i difficili processi di cambiamento, finalizzati all'acquisizione di maggiore efficienza e competitività, ferme restando le rispettive prerogative e responsabilità.

In tale ottica, le parti confermano le relazioni sindacali quale migliore percorso per perseguire una dinamica che favorisca tempestività di comunicazione, consultazione e condivisione.

L'Azienda s'impegna, pertanto, a porre in essere incontri di confronto e condivisione, che siano sempre più tempestivi, preventivi ed esaurienti, in particolar modo quando le tematiche possano presentare ricadute sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

In tale contesto, la direzione aziendale e la RSU esprimono la comune volontà di incontrarsi ogni mese a livello aziendale, per la comunicazione ed il confronto sull'andamento e i risultati aziendali, l'informazione sulle strategie perseguite, gli investimenti futuri, nonché i riflessi sui processi produttivi e sui livelli occupazionali.

Ulteriori momenti informativi e di confronto tra Azienda RSU e OO.SS. potranno essere attuati, su richiesta di una delle parti, ogni volta che le stesse lo riterranno opportuno. ]

## APPALTI

La Società riconferma la propria vocazione di azienda di produzione. Tuttavia, in caso di appalto, l'Azienda inserirà nei contratti di appalto 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.

In tale caso verranno fornite alla R.S.U. puntuali informazioni. Ciò anche al fine di far conoscere preventivamente alle OOSS eventuali conseguenze sui livelli occupazionali. Verranno organizzati nel merito appositi incontri periodici.

## OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Il patrimonio di competenza e professionalità, acquisito anche mediante iniziative di addestramento e formazione rivolte a singoli e/o gruppi di collaboratori, è determinante per garantire lo sviluppo produttivo e organizzativo dell'impresa, la qualità del processo e del prodotto, l'attenzione e la vigilanza in tema di tutela della salute, ambiente, qualità e sicurezza del lavoro.

Le parti si danno atto che il mercato in cui opera l'azienda è caratterizzato da fattori di stagionalità e periodi di intensità produttiva e quindi dalla sostanziale necessità di far fronte ad essi utilizzando fattispecie contrattuali previste dalla vigente normativa di legge, quali ad esempio contratti a tempo determinato e somministrazione di lavoro;

In occasione degli incontri previsti nel capitolo "Relazioni Sindacali" del presente accordo, nonché in occasione di specifiche circostanze, ad esempio in caso di necessità di adeguamento dell'organico a fronte di incremento dei volumi produttivi, le RSU verranno informate in merito agli adeguamenti occupazionali necessari e alle relative tipologie contrattuali. Con riferimento ai contratti di lavoro in somministrazione, la dialettica sindacale avverrà nel rispetto delle previsioni di legge e dello specifico contratto di settore.

Stante le attuali condizioni di mercato non si prevedono esuberi strutturali nel medio periodo. Qualora, a fronte del mutare delle predette condizioni nonché in relazione ai citati investimenti produttivi si dovesse generare una eccedenza di personale, le Parti gestiranno congiuntamente la problematica alla luce delle esperienze condivise.

## FORMAZIONE

Le parti, anche in ottemperanza di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ribadiscono l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

L'azienda dopo aver rappresentato alle organizzazioni sindacali le molteplici iniziative in proposito organizzate ed attuate:

- a) per il personale neo assunto al fine di assicurargli un efficace inserimento aziendale, compreso il personale in somministrazione;
- b) ai lavoratori per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (con acquisizione di competenze professionali e/o manageriali);
- c) al personale interessato da processi di innovazione che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa;

conferma la volontà di proseguire all'utilizzo di strumenti formativi.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali od in accordo con Fondimpresa, utilizzando anche, a loro copertura, previo accordo fra le parti, quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale in materia di utilizzo di ferie e riduzioni d'orario.

Il metodo di coinvolgimento ed informazione delle RSU sarà in linea con quanto previsto al capitolo RELAZIONI INDUSTRIALI.

## SICUREZZA, AMBIENTE E QUALITÀ

La rilevanza della materia costituisce un motivo di rinnovato e continuo impegno delle parti, con il coinvolgimento di tutte le persone che operano in azienda.

L'azienda conferma l'attenzione costante alle attività di prevenzione e monitoraggio periodico, che rappresentano il modo adeguato per affrontare le problematiche attinenti l'ambiente, la qualità e la sicurezza sul lavoro, a partire da una particolare attenzione al tema dei carichi di lavoro.

Il D.lgs. 81/08 - e successive modifiche - ed il D.lgs. 152/06 - e successive modifiche - sono il riferimento per tutte le specifiche iniziative tese alla tutela di ambiente, sicurezza e salute, nonché per il coinvolgimento del personale ed il confronto periodico con i delegati R.I.S.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'S' on the left, and several other signatures and initials on the right, such as 'M', 'E', and 'AP'.

## PROFESSIONALITA' - INQUADRAMENTO

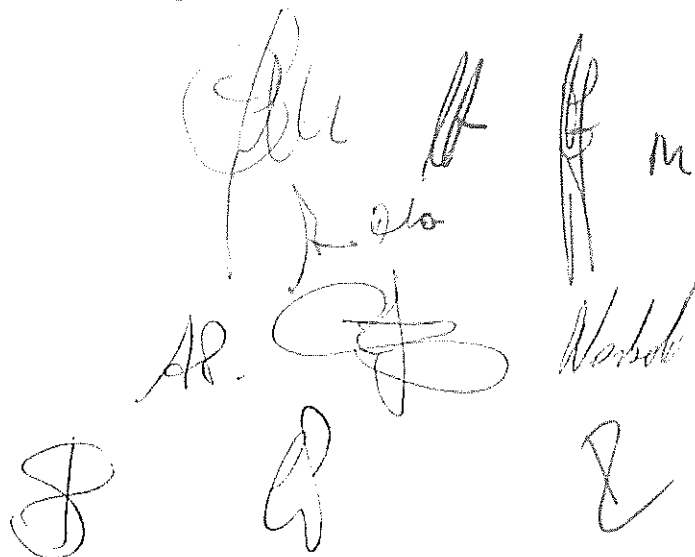
Le parti, preso atto:

- dello stretto rapporto esistente tra professionalità, organizzazione del lavoro e sistema di inquadramento;
- dell'importanza strategica della valorizzazione delle risorse umane per assicurare l'accrescimento dei livelli di efficienza e competitività;
- della necessità di procedere a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative ad esami congiunti che consentano mediante l'adozione di elementi obiettivi, il riconoscimento e la valutazione di nuove posizioni di lavoro;
- della necessità di aumentare la trasparenza del sistema di inquadramento contribuendo a renderne più coerente l'applicazione a livello aziendale;

convengono

1. l'attribuzione del livello avrà luogo al termine dell'intero percorso professionale a seguito dell'acquisizione delle richieste competenze;
2. l'evoluzione della professionalità comporta l'acquisizione di competenze su più posizioni di lavoro nell'ambito dei predefiniti percorsi (polivalenza) assecondando in tal modo la richiesta di una crescita pianificata dei collaboratori compatibile con una equilibrata evoluzione aziendale e la capacità di far fronte ad attività complementari allo svolgimento dell'attività produttiva (polifunzionalità) quali manutenzione, qualità, controllo di processo, gestione dei materiali;
3. la modalità prevista dal sistema per lo sviluppo della professionalità si svolgerà nell'ambito di esigenze organizzative aziendali non dando luogo pertanto ad una dinamica automatica e illimitata;
4. conseguentemente, in caso di esigenze di sviluppo professionale verrà individuato il gap di competenze verso il profilo definito e progettati ed attuati idonei percorsi formativi;
5. verranno infine effettuate le necessarie verifiche per valutare se le fasi di formazione ed acquisizione di competenze soddisfano il modello previsto dai profili ed aree professionali.

Nell'ottica di proseguire il percorso intrapreso, le parti si incontreranno a partire dal mese di settembre 2014 al fine di verificare l'analisi delle professionalità ed i relativi inquadramenti. In particolare l'Azienda fornirà alla RSU una propria relazione dettagliata in merito.



## TESTO UNICO ORARIO DI LAVORO

Con il presente accordo si integrano e accorpano le precedenti intese in materia sottoscritte fra le Parti.

### Caseificio (Gazzo 1)

Le Parti si danno atto che l'orario di lavoro del reparto è strettamente legato alla lavorazione del latte fresco. In particolare è consuetudine aziendale e del settore caseario la lavorazione del latte giornaliera con la sola esclusione delle domeniche. Si precisa che storicamente l'azienda ha lavorato il latte per 6 giorni la settimana per tutte le 52 annue. Quanto sopra si è di fatto consolidato attraverso anche varie intese raggiunte fra le parti.

Per far fronte alle mutate esigenze tecnico organizzative e alla ottimizzazione delle risorse si conviene di suddividere l'anno solare in due periodi come di seguito specificato. Periodi A e B. L'azienda comunicherà alle RSU preventivamente la settimana di cambio periodo. (da A a B e viceversa).

Periodo A di norma gennaio-maggio  
dal lunedì al sabato 6 ore e 40 minuti

Periodo B di norma giugno-dicembre  
6 ore e 40 minuti per 5 o 6 giorni la settimana sulla base delle esigenze produttive ed organizzative. In caso di 5 giorni lavorativi la giornata di riposo coinciderà normalmente con il venerdì. Nella programmazione l'azienda ricercherà la possibilità di effettuare il fermo produttivo nella giornata di sabato, fatta salva l'attività del reparto essiccatoio. L'azienda si riserva la possibilità in alcune settimane dell'anno di far ricorso a 4 giorni lavorativi. In tal caso verrà effettuato un incontro preventivo a livello aziendale.

Nel medesimo periodo verranno garantite numero 3 settimane di ferie (120 ore) così come previsto dal vigente CCNL.

Per il completamento dell'orario settimanale si farà ricorso alle 76 ore di ROI contrattualmente previste.

Le parti convengono altresì che, se per esigenze tecnico/produttive, si presentasse la necessità di lavorare in coincidenza con le festività infrasettimanali (lunedì di Pasqua, patrono, Epifania, 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1 novembre, 8 dicembre e 26 dicembre) il godimento delle stesse verrà posticipato alla prima giornata di fermo produttivo dopo aver esaurito il monte ore di ROI. Dopo l'utilizzo delle prime 4 giornate di cui sopra si effettuerà una verifica in merito. Le predette giornate non godute entro il 31.12 di ogni anno verranno retribuite con la busta paga di dicembre. In ogni caso la programmazione delle giornate di recupero sarà oggetto di confronto.

In caso di prestazione lavorativa nelle predette giornate, l'Azienda riconoscerà la maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le esigenze produttive ed organizzative dovessero invece imporre la necessità di utilizzare altre ore per completare l'orario settimanale, le Parti convengono, anche al fine di evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali disponibili, che verranno utilizzati altri strumenti (nell'ordine: mobilità interna, flessibilità contrattuale, ferie, ex festività, festività cadenti in domenica).

Nel caso in cui lavoratori del caseificio venissero utilizzati nel corso della settimana in confezionamento, agli stessi, se possibile, verrà mantenuto l'orario precedentemente a loro assegnato.

### Confezionamento (Gazzo 2)

Lavoro a giornata

da martedì a giovedì

dalle ore 8.00 alle ore 13.00 con 10 minuti di pausa  
dalle ore 14.00 alle ore 17.00; viene garantita la pausa fisiologica

*[Handwritten signatures and initials]*

lunedì e venerdì dalle ore 8.00 alle ore 13.00 con 10 minuti di pausa  
dalle ore 14.00 alle ore 16.00; viene garantita la pausa fisiologica

Lavoro a turni

da martedì a giovedì dalle ore 6.00 alle ore 14.00 con pausa di 30 minuti  
dalle ore 14.00 alle ore 22.00 con pausa di 30 minuti

lunedì e venerdì

dalle ore 6.00 alle ore 13.00 con pausa di 30 minuti  
dalle ore 13.00 alle ore 20.00 con pausa di 30 minuti

Nel corso del mese di dicembre l'orario di lavoro sarà di 39 ore settimanali in quanto non verrà goduta la ROL nella giornata di lunedì.

In alcuni periodi dell'anno si potrà valutare congiuntamente tra RSU e Direzione Aziendale un utilizzo della riduzione d'orario concentrata nella giornata di venerdì.

Le modalità e l'organizzazione di questo orario verranno definite entro il mercoledì della settimana antecedente.

Con l'applicazione del predetto orario verranno utilizzate le riduzioni d'orario previste contrattualmente a cui si aggiungeranno 24 ore a carico dell'azienda.

La maggiorazione per lavoro straordinario prevista dal vigente CCNL di settore verrà riconosciuta a decorrere dalle ore effettuate oltre la trentanovesima settimanale.

Spedizioni, carico corrieri, autisti, ufficio fatturazione (Gazzo 2)

L'Azienda predisporrà modulazione di orari tali da garantire le 38 ore settimanali con prestazione dalle 8 alle 22. Entro le predette 38 ore settimanali, a fronte di qualsiasi distribuzione giornaliera (max 10 ore al giorno), non verrà riconosciuta alcuna maggiorazione.

La necessità di lavorare 8 ore giornaliere (da lunedì a venerdì) o in regime di flessibilità positiva dal lunedì al sabato (fino ad un massimo di 48 ore settimanali).

**Programmazione turni**

L'Azienda comunicherà settimanalmente la programmazione degli orari entro il mercoledì della settimana precedente.

**Uffici Cremona e Gazzo**

L'Azienda adotterà una distribuzione dell'orario di lavoro che tenga conto anche delle esigenze dei vari uffici, fermo restando l'utilizzo annuale delle 76 ore di ROL previste contrattualmente.

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI

L'Azienda potrà far ricorso alla flessibilità degli orari così come previsto dal vigente CCNL di settore nelle seguenti misure e modalità: il supero dell'orario di lavoro dovrà essere comunicato alle RSU entro il mercoledì precedente alla settimana interessata all'utilizzo della flessibilità:

- pacchetto disponibile: 72 ore
- superi comunicati alla RSU entro il mercoledì precedente alla settimana interessata all'utilizzo della flessibilità; maggiorazione 20%
- Esclusivamente nei reparti spedizione, carico corrieri, autisti, ufficio fatturazione superi comunicati entro il giorno precedente; maggiorazione 30%. Per tale fattispecie è previsto un pacchetto di 22 ore

Il saldo fra flessibilità positiva e negativa verrà conteggiato alla data del 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Qualora dovessero residuare ore di flessibilità positiva, le stesse verranno retribuite come ore straordinarie (sia in caso di maggiorazione pagata al 20% che al 30% si procederà con un conguaglio del 25%).

*[Handwritten signatures and initials]*

Le prestazioni di orario eccedenti le 38 settimanali (non in regime di flessibilità) verranno così retribuite:

- lavoro straordinario senza recupero nel mese: ora di lavoro + maggiorazione 45%
- lavoro straordinario con recupero nel mese: solo maggiorazione 45%

## REGOLAMENTAZIONE DEGLI ORARI

Viene concordato che alla flessibilità saranno interessati i lavoratori di TUTTI i reparti, indipendentemente dal turno di lavoro, fatta eccezione per i reparti di maturazione e filatura, per i quali si provvederà ad una valutazione successiva.

## CASEIFICIO

Viene concordata la disponibilità ad effettuare 7 ore e 30 minuti al giorno fino a 6 giorni alla settimana usufruendo di una pausa da 30 minuti.

Qualora si manifestasse la necessità di utilizzare il lavoro in flessibilità il sabato pomeriggio, dette ore verranno maggiorate del 30 % anziché del 20%.

## CONFEZIONAMENTO

L'utilizzo di questo strumento interesserà TUTTI i lavoratori del reparto cosiddetto Gazzo 2.

Viene concordata la disponibilità ad effettuare 1 ora al giorno, eccedente il normale orario, per 5 giorni alla settimana usufruendo di una pausa da 30 minuti nel caso di lavoro a turni e di una pausa fisiologica.

In casi di necessità e previa comunicazione, si potrà usufruire del lavoro in flessibilità al sabato dalle ore 7 alle ore 12.00.

Se si manifestasse la necessità si potrà far ricorso ad un turno di flessibilità dalle ore 6.00 alle ore 13.00 del sabato -

In casi del tutto eccezionali, si potrà far ricorso al lavoro del sabato pomeriggio (per un massimo di 35 ore annue pro-capite) dalle ore 12.00 alle ore 17.00. Queste ore verranno maggiorate del 30 % anziché del 20%.

Come concordato i turni del sabato saranno realizzati da personale che nel corso della settimana NON ha lavorato in regime di flessibilità.

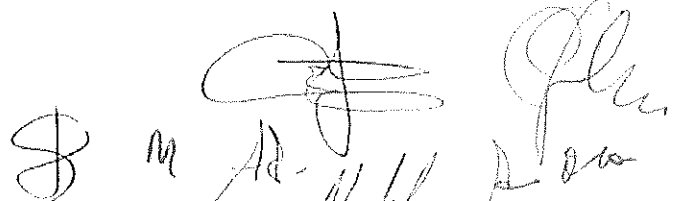
## PERMESSI LEGGE 104

Le parti convengono di dare piena applicazione di quanto previsto dall' art. 40 bis lettera B del vigente CCNI.

## INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

### Caseificio

A fronte della disponibilità al cambio orario nei reparti di lavorazione e filatura già in essere ed in relazione alla tipologia del lavoro, verrà riconosciuta ad ogni lavoratore una indennità legata alla prestazione in caseificio nei reparti suddetti pari ad euro 80 lordi annui da corrispondersi con la busta paga del mese di dicembre.





## Confezionamento

Viene introdotta l'indennità di disponibilità per i lavoratori che sono a disposizione (in turno, la cosiddetta panchina) e che per motivi organizzativi e produttivi sono chiamati a sostituire lavoratori assenti per malattia od infortunio sul lavoro.

L'indennità di disponibilità viene quantificata in 10 euro lordi settimanali per i lavoratori individuati dall'azienda in occasione della programmazione settimanale (massimo 3 lavoratori). In caso chiamata ad un cambio orario durante la settimana verranno riconosciuti ulteriori 15 euro lordi, in caso di più cambi, altri 15 euro lordi.

E' bene precisare che la predetta indennità verrà unicamente corrisposta a fronte di un cambio turno rispetto a quanto programmato.

Tenuto conto delle esigenze aziendali e della professionalità espressa dai lavoratori, la scelta dei dipendenti avverrà con il criterio della rotazione.

Eventuali situazioni particolari, ad esempio lo slittamento da giornata a turno notturno, verranno trattati singolarmente.

## BANCA ORE

A livello sperimentale l'Azienda si riserva di far recuperare individualmente nel mese in cui sono state effettuate tutte o parte delle ore eccedenti l'orario settimanale.

## DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

Le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a seguito dell'applicazione della presente intesa, risultano essere correlate ad incrementi di produttività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento produttivo e ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Pertanto le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 e del DPCM 19 febbraio 2014 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM della retribuzione di produttività ed in applicazione del comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità' 2013).

## VERIFICHE

Il presente accordo potrà essere oggetto di verifiche ed eventuali modifiche ed integrazioni nel corso della sua vigenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

GENNARO AURICCHIO SPA

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI CREMONA

FLAI CGIL

FAI CISL

UILA UIL

R.S.U.