

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 12 luglio 2018, a Nerviano

tra

BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA di Nerviano (di seguito BALCONI SPA), nella persona dell'Amministratore Delegato Dott. Alberto Alfieri, con la partecipazione del Direttore Operations di Valeo Foods Italy Bidco Spa Dott. Alberto Dorigo e con l'assistenza del Dott. Sandro Severina

e

la FAI-CISL Milano Metropoli nella persona del Sig. Alessandro Marchesetti;

la FLAI-CGIL Ticino-Olona nella persona del Sig. Roberto d'Arcangelo;

la UILA-UIL Milano-Como-Varese nella persona del Sig. Alberto Donferri

con la partecipazione delle R.S.U. nelle persone dei Sig.ri Nazarena Guin, Anina Cirstea, Giovanna Giubileo e Lucio Cortese;

premesse che:

i principali indici macro-economici evidenziano, nell'ultimo triennio, il consolidamento della crisi economica e la conseguente contrazione dei consumi, determinando un impoverimento strutturale del mercato italiano, avvertito in particolare nelle vendite dei prodotti di marca. Questa situazione rende indifferibile per BALCONI SPA avviare un percorso di politiche mirate alla valorizzazione del proprio marchio, da perseguire attraverso il miglioramento della qualità dei prodotti e la costante ricerca delle garanzie di sicurezza alimentare ed ambientale.

Il modello di business delineato nel nuovo piano industriale si incentra:

- su azioni a sostegno della distintività del marchio, sul quale si fonda la qualità espressa e percepita dei prodotti;
- sulla politica di innovazione del prodotto, in quanto fattore fondamentale per sostenere la distintività e lo sviluppo di segmenti di mercato;
- sul miglioramento dell'efficienza dell'intero assetto produttivo e logistico.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati sarà peraltro agevolato dal recente passaggio di BALCONI SPA all'interno del gruppo Valeo Foods, che ha stanziato un piano di investimenti orientato al miglioramento dell'efficienza complessiva aziendale, all'innovazione del prodotto, al miglioramento degli standard di qualità, sicurezza alimentare e sicurezza del lavoro, alla gestione degli impatti ambientali nonché alla crescita professionale dei lavoratori.

Nel contesto sopra evidenziato rivestiranno un ruolo primario le relazioni industriali, che dovranno consentire di supportare la crescita e lo sviluppo dell'azienda, in particolare attraverso l'utilizzo degli strumenti di flessibilità previsti contrattualmente e la crescita e la valorizzazione delle professionalità presenti in azienda.

In tale ottica BALCONI SPA intende dare continuità al confronto dialettico tra le Parti con l'intento di consolidarlo e di migliorarlo.

Tutto quanto sopra premesso,

si conviene e si stipula quanto segue:

1. SISTEMA INFORMATIVO

La Direzione di BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA si incontrerà annualmente, nei mesi di marzo e di ottobre, con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo al fine di fornire informazioni sui seguenti temi: **andamento del settore**, risultati e prospettive aziendali anche in relazione all'andamento del premio di risultato, eventuali programmi di investimento, situazione occupazionale, politiche formative.

La Direzione di BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA si incontrerà bimestralmente con la R.S.U. al fine di fornire informazioni sui seguenti temi: andamento degli indicatori del premio di risultato; **organizzazione del lavoro**; programmazione delle chiusure collettive.

Al di fuori degli incontri periodici di cui sopra, la Direzione di BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA informerà altresì le R.S.U. in merito ai progetti formativi del personale.

2. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel corso dell'anno 2018 le Parti si incontreranno per definire un programma di interventi finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori.

Con particolare riguardo a quelli addetti allo stabilimento, in considerazione dei bisogni derivanti anche dal nuovo modello di organizzazione del lavoro, orientato a realizzare maggiori sinergie tra le differenti linee produttive e tra manutenzione, produzione e ingegneria, verranno individuati percorsi formativi volti ad accrescere i livelli di polifunzionalità e/o di polivalenza.

Le attività formative verranno registrate sul libretto formativo o su documento equipollente.

La crescita professionale delle persone verrà realizzata attraverso l'ampliamento delle responsabilità, la definizione di modi e meccanismi di funzionamento organizzativo e l'adozione di sistemi di gestione adeguati.

Tra le Parti verrà conseguentemente discussa l'istituzione di un sistema oggettivo di valutazione delle prestazioni e delle professionalità, affiancando alla graduale crescita professionale l'attribuzione di miglioramenti economici.

3. SICUREZZA SUL LAVORO

BALCONI SPA conferma l'attenzione da sempre dedicata ai temi della sicurezza e della salute dei lavoratori, anche attraverso un sempre maggiore coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nell'ambito delle attribuzioni loro riservate.

Al fine di individuare eventuali fonti di rischio tutti i lavoratori verranno peraltro sollecitati a fornire la loro collaborazione segnalando, attraverso l'apposita "cassetta segnalazioni di reparto", eventuali fonti di pericolo e mancati infortuni come pure proposte di soluzioni a situazioni ritenute potenzialmente pericolose.

La valutazione delle segnalazioni pervenute verrà effettuata nel corso degli incontri con gli RLS, definendo le linee di intervento.

4. PARI OPPORTUNITA'

Ogni processo che regola la vita aziendale deve essere ispirato al principio della parità di trattamento tra uomini e donne.

Le Parti agiranno pertanto di comune accordo per evitare qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro.

5. APPALTI

BALCONI SPA conferma di avere dato e che darà anche in futuro piena attuazione alle prescrizioni dettate dall'articolo 4 del vigente CCNL esigendo da parte delle imprese appaltatrici il pieno rispetto della vigente disciplina legislativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro e delle norme del ccnl, del settore merceologico al quale le stesse appartengono, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con frequenza annuale verrà organizzato un confronto con le RSU riguardo l'andamento generale degli appalti.

6. ORARIO DI LAVORO E OCCUPAZIONE

La forte volatilità degli ordini, sia nel mercato italiano che in quello estero e l'intensificarsi delle attività promozionali dei principali clienti determina l'esigenza di definire modalità di organizzazione degli orari di lavoro che consentano di rispondere adeguatamente alla rapida crescita dei volumi sui mercati esteri ed al lancio di nuovi prodotti su quello italiano.

Per rispondere adeguatamente a tali esigenze BALCONI SPA si muoverà su due direttive.

Da un lato attraverso l'adeguamento degli organici che verrà attuato anche attraverso l'assunzione a tempo indeterminato, da parte di BALCONI SPA, entro il giorno **31 marzo 2019**, di almeno il 30% del personale somministrato in forza alla data di stipula del presente accordo del personale somministrato; dall'altro riducendo in termini fisiologici il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario, che verranno sostituite dall'utilizzo di regimi di orario flessibile, nel rispetto delle previsioni dettate dal ccnl.

7. UTILIZZO DELLE FERIE E DEI PERMESSI

Durante il periodo estivo (intendendosi per tale quello che va dal mese di giugno a quello di agosto di ciascun anno) verranno organizzati tre scaglioni consecutivi di ferie della durata di 15 giorni lavorativi ciascuno.

Gli scaglioni verranno organizzati in modo tale da permettere la normale conduzione del 66% degli impianti produttivi e saranno a rotazione negli anni. Verrà concesso lo scambio di periodi tra i lavoratori solo dopo verifica di pari capacità tecnico professionale da parte dei preposti.

Gli scaglioni saranno determinati entro il 1° marzo di ciascun anno.

Le richieste di utilizzo individuale delle ferie e dei permessi ROL/EX-FESTIVITA' dovranno essere presentate nella giornata del martedì e con un anticipo non inferiore a 7 giorni lavorativi.

Le richieste verranno presentate consegnando l'apposito modulo all'ufficio del personale.

L'Azienda, sia in caso di accettazione che di non accettazione della richiesta, darà riscontro in forma scritta entro la giornata di giovedì della settimana di presentazione dell'istanza.

Eventuali richieste presentate, per particolari e documentate ragioni di urgenza, oltre i termini sopra indicati verranno valutate, tenuto conto delle esigenze organizzative, entro il giorno successivo a quello della loro presentazione.

La fruizione dei permessi previsti dalla legge 104/1992 dovrà avvenire nel rispetto di quanto disposto dal ccnl.

8. INDENNITA'

- INDENNITA' PER LAVORO PRESTATO NEL TURNO NOTTURNO
Si conferma il valore in atto al 31/12/2017

- **INDENNITA' PER L'AVVIAMENTO DEGLI IMPIANTI**

A decorrere dal periodo di paga di aprile 2019, l'importo dell'indennità per l'avviamento degli impianti – istituita con l'accordo aziendale del 31 luglio 2002 – viene incrementato ad € 45,00 al lordo delle ritenute di legge per ciascun intervento effettuato.

Per ogni altro aspetto, resta integralmente confermata la disciplina dettata dal precitato accordo del 2002 e successive modificazioni ed integrazioni.

- INDENNITA' DI MANSIONE
Si conferma il valore in atto al 31/12/2017.
- PREMIO DI ASSIDUITA' LAVORATIVA

Il premio di assiduità lavorativa, istituito in via sperimentale dall'accordo aziendale del 2014, ha cessato di essere erogato in occasione del pagamento relativo all'anno 2017.

9. PREMIO DI RISULTATO

A) Per il personale direttamente o indirettamente addetto alla produzione

Nell'ambito della politica di miglioramento dell'efficienza produttiva si concorda l'istituzione, per il periodo 2018/2020, di un premio annuale variabile, strutturato sugli indicatori alternativi rappresentati dalla riduzione del sovrappeso e dalla riduzione degli scarti.

Le parti concordano che i valori medi fatti registrare nel periodo aprile 2017/marzo 2018 (rispettivamente, il 2,34% per il sovrappeso ed il 5,34% medio per gli scarti) rappresentano la base da prendere a riferimento per misurare la maturazione del premio per la prima annualità e pertanto per il periodo dal mese di aprile 2018 al mese di marzo 2019.

Il valore del premio sarà correlato al raggiungimento degli obiettivi indicati nella tabella sotto riportata che esplicita, a fianco di ciascun indicatore, la quota di maturazione del premio:

INDICATORE	OBIETTIVO	VALORE DEL PREMIO
SOVRAPPESO	2,30	450,00
	2.20	500,00
	2.00	550,00
	1.80	600,00
	1,70	725,00
	1,30	850,00

INDICATORE	OBIETTIVO	VALORE DEL PREMIO
SCARTI	4.60	450,00
	4.20	500,00
	3,90	550,00
	3,70	600,00
	3,60	725,00
	2,80	850,00

Verranno escluse dal computo le quote di sovrappeso e quelle degli scarti determinate dalle prove industriali e dagli eventi eccezionali, i quali ultimi verranno discussi tra la Direzione e le RSU.

Il mancato raggiungimento di uno o di entrambi gli obiettivi minimi sopra indicati comporterà, rispettivamente, la parziale maturazione del premio o la non maturazione dello stesso.

B) Per il personale non addetto alla produzione

Nell'ambito della politica di miglioramento dell'efficienza di mercato, si concorda l'istituzione, per il periodo 2018/2020, di un premio annuale variabile, strutturato sugli indicatori alternativi rappresentati dall'incremento dei volumi di vendita e dall'incremento delle vendite nette.

Le parti concordano che i valori medi fatti registrare nel periodo aprile 2017/marzo 2018 (rispettivamente, 70.032 tonnellate per i volumi di vendita ed € 167.678.693,00 per le vendite nette) rappresentano la base da prendere a riferimento per misurare la maturazione del premio per la prima annualità e pertanto per il periodo dal mese di aprile 2018 al mese di marzo 2019.

Il premio di risultato maturerà secondo la seguente tabella:

INDICATORE		VALORE DEL PREMIO	INDICATORE		VALORE DEL PREMIO
volumi	+ 1.0%	450,00	net sales	+ 0.3%	450,00
volumi	+ 1.5 %	500,00	net sales	+ 0.4 %	500,00
volumi	+ 2.0%	550,00	net sales	+ 0.5%	550,00
volumi	+ 3.0%	600,00	net sales	+ 0.6%	600,00
volumi	+ 4.0%	725,00	net sales	+ 0.7%	725,00
volumi	+ 7.0%	850,00	net sales	+ 3.5%	850,00

Il mancato raggiungimento di uno o di entrambi gli obiettivi minimi sopra indicati comporterà, rispettivamente, la parziale maturazione del premio o la non maturazione dello stesso.

Ai fini della presente regolamentazione per "personale non addetto alla produzione" si intende quello inquadrato nelle categorie impiegati e quadri che opera nei seguenti reparti/uffici: Logistica, Customer Service, Acquisti, Amministrazione, Risorse Umane, Vendite Italia ed Export.

C) Per tutto il personale

Le parti nella condivisione che l'assiduità lavorativa rappresenti il presupposto imprescindibile per garantire il regolare svolgimento delle attività aziendali, convengono che l'importo individuale del premio, calcolato secondo i criteri precedentemente esposti, venga determinato ricalcolando il valore teoricamente spettante sulla base della percentuale risultante dalla seguente tabella:

CERTIFICATI DI MALATTIA	MOLTIPLICATORE
Da 0 a 2	115 %
Da 3 a 4	100 %
Da 5 a 6	90 %
Da 7 a 8	80 %
Da 9 a 10	70 %
Oltre i 10	50 %

Non si terrà conto delle assenze riconducibili alle gravi patologie, debitamente accertate e certificate, contemplate dalla lettera A) dell'art. 47 del vigente CCNL e dei certificati di ricovero ospedaliero nonché di quelli immediatamente successivi al ricovero e senza soluzione di continuità rispetto al termine dello stesso.

Nel caso in cui si dovessero verificare eventi tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi annuali, le Parti si incontreranno per adeguare detti obiettivi alla situazione venutasi a determinare.

I valori del premio sopra indicati sono individuali e devono intendersi al lordo di ogni ritenuta di legge.

Con l'istituzione del sopraindicato premio, analogamente a quanto pattuito nei precedenti accordi del 15 luglio 1998 e del 31 luglio 2002 e del 11 giugno 2014, verrà a cessare l'erogazione dell'importo aggiuntivo al premio di produzione aziendale (pari ad € 25,82 lordi mensili) di cui all'accordo 11 febbraio 1994.

Il pagamento del premio di risultato verrà effettuato con il saldo paga del mese di aprile di ciascun anno.

Il premio compete ai lavoratori non in prova in forza al 31 marzo dell'anno di erogazione dello stesso.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno come pure nel caso di sospensioni del rapporto di lavoro, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno di maturazione del premio, secondo i criteri contrattualmente previsti per la maturazione della tredicesima mensilità.

Per quanto concerne i lavoratori a tempo parziale, il valore del premio verrà altresì proporzionato al relativo orario di lavoro.

Il premio di risultato di cui alla presente regolamentazione verrà esteso ai lavoratori somministrati il cui rapporto di lavoro presso BALCONI SPA, nell'annualità di maturazione del premio, sia risultato superiore a sei mesi e verrà riproporzionato ai mesi di effettiva prestazione utilizzando i criteri previsti per la maturazione della tredicesima mensilità.

La Direzione e le RSU si incontreranno con cadenza bimestrale per verificare l'andamento degli indicatori presi a base per la strutturazione del premio di risultato.

Gli obiettivi/indicatori del premio e gli importi del premio ad essi correlati relativi alla seconda ed alla terza annualità verranno definiti dalle Parti, rispettivamente, entro il mese di giugno dell'anno 2019 ed entro il mese di giugno dell'anno 2020.

10. GRAVI SITUAZIONI PATOLOGICHE

BALCONI SPA, da sempre sensibile alle problematiche connesse alle gravi situazioni patologiche del proprio personale, si impegna a non risolvere il rapporto di lavoro dei lavoratori nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto contrattualmente stabilito.

11. BUONI PASTO

A decorrere dal mese di gennaio 2019 verranno introdotti i ticket in formato elettronico ed il valore del ticket giornaliero verrà incrementato ad € 6,00.

Con la medesima decorrenza il ticket restaurant giornaliero verrà erogato nella misura intera, prevista per i lavoratori a tempo pieno, anche ai lavoratori a tempo parziale, a fronte di una prestazione lavorativa non inferiore alle quattro ore giornaliere.

A decorrere dal mese di marzo 2020 il valore giornaliero del ticket verrà incrementato ad € 6,50.

12. WELFARE AZIENDALE

Entro il mese di _____ BALCONI SPA metterà a disposizione dei lavoratori non in prova, in forza alla data del 31/3/2018, strumenti di welfare del valore di € 250,00 da utilizzare entro il 31/12/2018.

Il predetto valore verrà riproporzionato in funzione dell'anzianità di servizio relativa al periodo gennaio/marzo 2018, sulla base dei criteri utilizzati per la maturazione della tredicesima mensilità.

13. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo trova applicazione esclusivamente nei confronti dei lavoratori addetti al sito (produzione ed uffici) di Nerviano.

14. CLAUSOLE COMUNI

Le Parti convengono e confermano che tutti gli istituti economici di cui al presente accordo sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, diretti ed indiretti, nessuno escluso, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Di ciò le Parti danno atto per le finalità di cui all'art. 3 del D.L. n° 318/1996, convertito nella legge, n° 402/1996.

Le Parti danno altresì atto che il premio di risultato relativo al triennio da aprile 2018 a marzo 2021 possiede i requisiti stabiliti dall'art. 1, comma 182, della legge 28/12/2015, n° 208 e successive modifiche ed integrazioni nonché dal decreto interministeriale 25/3/2016; la retribuzione corrisposta al predetto titolo può pertanto essere ricondotta nell'ambito degli elementi retributivi che consentono l'applicazione dell'imposta sostitutiva sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

15. DECORRENZA E DURATA

La validità del presente accordo decorre dal 1° aprile 2018 ed avrà termine il 31 marzo 2021.

Fatto salvo per quanto concerne la regolamentazione del premio di risultato di cui al paragrafo 9), la regolamentazione di cui al presente accordo resterà in vigore sino a che non verrà sostituita da successivo accordo.

16. DEPOSITO

BALCONI S.p.A. INDUSTRIA DOLCIARIA provvederà, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, al deposito dello stesso in conformità a quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25/3/2016 e, presso i competenti Enti previdenziali, per le finalità dei cui all'art. 3 del D.L. n° 318/1996, convertito nella legge n° 402/1996.

Letto, confermato e sottoscritto.

BALCONI S.p.A.
INDUSTRIA DOLCIARIA

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Le R.S.U.