

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

Addi, 23 maggio 2011 presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali

tra

- il **GRUPPO DEGLI INDUSTRIALI CONSERVIERI** rappresentato dal Capo Gruppo dr. Francesco Mutti, assistito dal dr. Enea Bianchini dell'Ufficio Risorse Umane dell'Unione Parmense degli Industriali, con la partecipazione del COMITATO, all'uopo designato dal Gruppo stesso, composto dai Sigg.: Silvano Scaramuzza, Luca Copelli, Vincenzo Vicini, Paolo Reverberi e Francesca Gazza in rappresentanze delle aziende: BOSCHI FOOD & BEVERAGE SPA; EMILIANA CONSERVE SOCIETA' AGRICOLA SPA; GRECI INDUSTRIA ALIMENTARE S.p.A.; GRECI AGRO-INDUSTRIALE SRL; MUTTI SPA; RODOLFI MANSUETO SPA; E. & O. VON FELTEN SPA

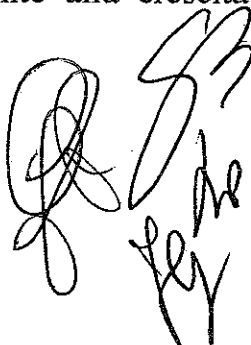
e

- le **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE** delle aziende rappresentate, assistite dalla FAI CISL nelle persone dei Signori: Gianni Alviti, Fabrizio Affaticati e Barbara Rioda Troise dalla FLAI CGIL nelle persone dei Signori: Tilla Pugnetti, Massimo Bussandri, Eugenio Chiari, Antonino Leone e dalla UILA UIL nelle persone dei Signori Laura Pagliara, Giorgio Bernardi

si stipula e conviene il presente Accordo per il rinnovo dei C.C.A.L. delle Aziende sopracitate, facenti parte del Gruppo Industriali Conservieri aderente all'Unione Parmense degli Industriali

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il modello di relazioni convenuto nella precedente tornata contrattuale ha saputo rispondere con puntualità alle aspettative ed agli obiettivi che le Parti si sono prefissate nell'ottica di contribuire ad un corretto sviluppo della competitività aziendale unitamente alla crescita culturale e professionale delle risorse umane.



Nel darsi reciprocamente atto di ciò, le Parti ribadiscono la validità delle scelte effettuate e confermano la struttura del modello prescelto che intendono rafforzare assecondandone il processo di avanzamento.

Viene rimarcato l'impegno comune a rendere sempre più snello e costruttivo il concreto svolgimento delle relazioni industriali in tutte le sue articolazioni con l'attivazione della prevista commissione sindacale, denominata Coordinamento Provinciale, chiamata ad operare in qualità di centro regolatore delle problematiche comuni alle aziende del comparto.

Tale Commissione affronterà le tematiche connesse alle seguenti materie:

- prospettive economiche e produttive;
- investimenti di particolare rilevanza, con riferimento alle aree di localizzazione, effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- prospettive e struttura dell'occupazione nelle sue diverse tipologie;
- politiche sulla formazione ed evoluzione della professionalità.

A tale livello saranno altresì demandati, alle naturali scadenze contrattuali, l'analisi sull'andamento economico del comparto nonché l'esame delle varie problematiche esistenti nelle diverse aziende del comparto nel caso in cui non si riesca ad addivenire ad una soluzione a livello aziendale.

Le Parti convengono altresì di mantenere l'attività del Comitato Paritetico Bilaterale, del quale viene ribadita la natura conoscitiva e non negoziale, che potrà essere concordemente attivato sulle materie che saranno congiuntamente ritenute meritevoli di esame ed approfondimento; lo stesso verificherà i risultati relativi ai parametri adottati per la corresponsione dell'Erogazione Salariale Variabile collegata agli obiettivi del comparto.

Detto Comitato affronterà, con compiti di informazione, analisi e studio, anche le tematiche connesse alle seguenti materie:

- politiche sulla formazione ed evoluzione della professionalità;
- appalti e terziarizzazioni;
- controversie interpretative in materia di rapporto lavoro.

Al fine di favorire una più puntuale conoscenza della realtà del comparto e disporre di maggiori elementi di valutazione, le Parti hanno dato vita, a livello locale ad uno specifico "Osservatorio".

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there are initials 'EC', 'LP', and a large signature. Below these are more signatures, including one that looks like 'BAM' and another that looks like 'BR'. On the left side, there are several more signatures, including one that looks like 'A' and another that looks like 'BR'.

Tale organismo ha il compito di promuovere politiche territoriali di sviluppo del settore che scaturiranno da una analisi incentrata sulle seguenti tematiche:

- a) quadro economico e di mercato dell'intero settore delle conserve vegetali intendendo come riferimento territoriale il nord Italia;
- b) analisi dell'organizzazione e della contrattazione aziendale applicate al settore Conserve Vegetali del Nord Italia;
- c) normative legislative (nazionali ed europee) che interessano il settore;
- d) investimenti su ricerca, tecnologie, risorse umane, sicurezza alimentare e del lavoro;
- e) andamenti occupazionali, fabbisogni professionali, occupazione femminile (art.9, legge 125/91);
- f) politiche territoriali in rapporto con le istituzioni locali regionali, tese a promuovere azioni coordinate nell'ambito del "Distretto" del pomodoro;
- g) rapporto con la distribuzione e la concorrenza.

L'Osservatorio è composto da sei membri di cui tre designati dalla Consulta degli Industriali Conservieri e tre dalle OO.SS. Provinciali di Categoria.

Gli obiettivi che si pongono le Parti nel formalizzare i contenuti dell'analisi sono:

1. consolidare il settore;
2. verificare annualmente i ruoli aziendali e i fabbisogni occupazionali;
3. promuovere la ricerca di opportunità formative, anche finanziate, al fine di varare progetti formativi mirati a qualificare/riqualificare il personale;
4. monitorare l'andamento e l'applicazione contrattuale nazionale e di comparto;
5. fare la mappatura delle certificazioni presenti nelle aziende del settore e promuoverne l'implementazione;
6. analizzare la possibilità di utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni, nel caso in cui si dovessero verificare situazioni particolari ed anomale nel periodo di campagna;
7. effettuare un costante monitoraggio degli infortuni sul lavoro del settore per eventualmente predisporre una formazione specifica in materia di sicurezza.

L'attività dell'osservatorio sarà oggetto di confronto tra le Parti in sede sindacale per convenire i percorsi e le soluzioni necessarie.

[Handwritten signatures and initials]

I momenti di incontro dei Membri dell'Osservatorio sono individuati nel mese di gennaio/marzo/giugno/ottobre e al termine di ciascun incontro verrà redatta una sintetica relazione sugli argomenti trattati.

L'Osservatorio potrà avvalersi anche dell'apporto di delegati che dovranno godere delle necessarie agibilità sindacali, nonché di esperti concordemente individuati.

Per quanto concerne il confronto a livello aziendale, si farà riferimento al contratto 19 maggio 1999.

Le parti concordano di effettuare negli incontri previsti a livello aziendale un'analisi dell'assenteismo al fine di fare emergere eventuali criticità.

CONTENZIOSO

Ribadendo la comune volontà di mantenere relazioni industriali che favoriscano un confronto costruttivo tra le parti, si conferma e si richiama l'obbligatorietà del ricorso preventivo alle procedure di cui agli articoli 79, 80 e 81 del vigente C.C.N.L in tema di contenzioso singolo, plurimo e collettivo.

Le Parti impegnano le relative strutture a comportamenti coerenti con tutto quanto previsto dal presente capitolo.

Resta inteso che alle OO.SS. FAI, FLAI e UILA, unitamente al coordinamento delle R.S.U. da una parte e alla Consulta di Settore, assistita dall'Unione Parmense degli Industriali dall'altra, è rimessa la cognizione di eventuali controversie in ordine all'interpretazione ed alla applicazione del presente accordo.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, OCCUPAZIONE ED ORARI

Le Parti stipulanti il presente accordo convengono sull'opportunità di sostenere la crescita del comparto la cui caratteristica produttiva non è più solo ed esclusivamente legata alla stagionalità, favorendo l'adozione di politiche di investimento e di gestione delle risorse che, consolidando l'impresa sappiano contribuire ad una migliore qualificazione del sistema produttivo locale.


Per l'attuazione di quanto sopra le Parti ribadiscono che il perseguimento dell'obiettivo di crescita deve avvenire non solo, come è naturale, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali ma soprattutto attraverso la ricerca di soluzioni organizzative finalizzate al miglioramento dell'efficienza dei sistemi produttivi che sappiano rispondere a richieste di miglioramento delle condizioni lavorative.

In tale ottica le Parti convengono di riferirsi a modelli organizzativi che prevedano schemi di orario nonché l'utilizzo di personale nelle quantità necessarie a corrispondere ai fabbisogni produttivi a seconda che questi conseguano a esigenze lavorative prevedibili e costanti ovvero non sufficientemente prevedibili od occasionali.

A tal fine convengono sulla opportunità di favorire l'adozione di scelte organizzative che, compatibilmente con le specificità e particolarità delle tipologie produttive, sappiano rispondere efficacemente all'esigenza di armonizzare gli assetti occupazionali con le condizioni produttive e di mercato in atto.

Per questo riconoscono che è obiettivo comune riportare l'entità delle prestazioni lavorative all'interno dell'orario di lavoro contrattuale, sulla base delle 40 ore medie su base annua, eccezion fatta per il periodo tipico di campagna identificato nell'arco di tempo intercorrente, di norma, tra il 20 luglio e il 10 ottobre.

In proposito le aziende confermano la propria disponibilità ad esaminare con le rispettive RSU, in relazione alle situazioni obiettive presenti nelle singole aziende, le articolazioni dell'orario e le modalità di effettiva fruizione, fuori dal periodo di campagna della riduzione dell'orario di lavoro complessivo annuo previsto dal vigente C.C.N.L. compatibilmente con le esigenze tecnico /produttive e le esigenze dei lavoratori. Il calendario annuo delle R.O.L. sarà concordato in sede aziendale di norma entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

EC
TP


Le aziende esamineranno con le rispettive R.S.U. i calendari annui di lavoro, nonché l'eventuale esigenza di trasformazione in gruppi di 8 ore di r.o.l. della festività del IV novembre, e delle altre festività cadenti in domenica.

In relazione all'evidenziarsi di particolari condizioni ed esigenze produttive, nei periodi fuori campagna, le Aziende articoleranno i regimi di orario a seconda che i fabbisogni produttivi conseguano a lavorazioni occasionali o meno.

Le esigenze lavorative prevedibili saranno gestite con regimi programmati e strutturati di orario per l'utilizzo degli impianti sul più ampio arco settimanale possibile con l'impiego di personale assunto con contratto a tempo determinato.

Alle esigenze occasionali o non sufficientemente prevedibili si farà fronte invece con l'utilizzo degli strumenti contrattuali compresa la flessibilità di orario che potrà essere usata non solo per far fronte ai picchi di attività ma anche ai flessi.

Per le prestazioni aggiuntive o in regime di flessibilità ci si atterrà alle disposizioni contrattuali in essere - che verranno mantenute - con particolare riferimento ai trattamenti economici in atto nelle singole Aziende.

Nell'ottica di favorire anche al di fuori del periodo di campagna un maggior utilizzo degli impianti, per il quale è stato istituito un apposito parametro aziendale cui correlare una Erogazione di Salario Variabile, le Parti ribadiscono l'effettiva esigibilità da parte aziendale - previa informazione alla R.S.U. da effettuare con adeguato anticipo - di sette giornate annue, per singolo lavoratore, di prestazioni lavorative aggiuntive alle normali giornate di lavoro settimanali, facendo ricorso agli istituti all'uopo previsti dal vigente C.C.N.L. per le aziende alimentari.

In caso di ricorso all'istituto della flessibilità, questo sarà compensato dalla maggiorazione contrattualmente prevista più un importo, pari a 10,33 Euro lordi, già comprensivo della sua eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, per ogni giornata in flessibilità da rapportare ad 8 ore di attività lavorativa; durante l'informazione preventiva da fornire alla RSU, saranno convenuti i programmi di gestione della flessibilità evidenziando i periodi di effettivo recupero.

Nel contesto della rimodulazione degli organici, le Aziende proseguiranno il confronto per la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato sulla base dei principi contenuti nell'Accordo del 25.3.2009 (applicativo della legge 247/07) che si intende recepito nel presente contratto.

Le Parti stesse, inoltre, nell'intento di evitare il radicarsi di condizioni di anomalie strutturali dell'assetto occupazionale, opereranno per favorire, a livello di singola azienda, l'attuazione di soluzioni atte al contenimento della temporaneità del rapporto di lavoro mediante la concreta realizzazione di politiche di rafforzamento della occupazione stabile con quel personale le cui mansioni risultino coerenti e funzionali alle esigenze produttive aziendali.

A livello di singole realtà saranno pertanto definiti appositi momenti di verifica - da tenersi in occasione della definizione dei calendari annui entro il mese di dicembre di ogni anno - delle esigenze produttive che, in presenza di una sufficiente situazione di stabilità della domanda, consentano di favorire un processo di graduale rafforzamento della occupazione. Negli stessi incontri saranno valutati i livelli professionali relativi alle diverse posizioni lavorative.

La conversione contrattuale verrà effettuata dall'azienda con le seguenti linee guida:

- esigenze tecnico organizzative e produttive;
- livello quali-quantitativo della professionalità conseguita;
- potenziali individuali di crescita professionali;
- attitudini e comportamenti organizzativi.

Per la realizzazione di quanto sopra si procederà nei tempi tecnici e con le gradualità necessarie che verranno definite in sede aziendale con le seguenti modalità:

- verifica del fabbisogno occupazionale nell'ambito della produzione standard;
- avvio delle procedure di consolidamento dei rapporti di lavoro;
- analisi dei fabbisogni professionali da indicare all'osservatorio;
- avvio dei progetti formativi;
- per quanto concerne la percentuale dei contratti a termine, utilizzabili, si farà riferimento a quanto previsto dall'Accordo 19.5.1999.

Per quanto concerne il periodo di campagna, le Parti si danno atto di rifarsi ai criteri indicati nell'Accordo 30 giugno 2010 cosiddetto di "precampagna".

Per il periodo di campagna le Parti riconfermano quanto previsto in tema di occupazione stagionale e articolazione dell'orario, dall'Accordo

[Handwritten signatures and initials]

EC
TC
AP

provinciale del 1985. In caso di problematiche operative al riguardo, le Parti si incontreranno preventivamente allo scopo di ricercare idonee soluzioni.

Si conferma che l'attività produttiva in campagna del pomodoro deve essere svolta da personale dipendente. Eventuali problematiche connesse al reperimento di manodopera dovranno essere affrontate a livello aziendale (esempio somministrati).

Per le attività di campagna, le Aziende prima di procedere a nuove assunzioni verificheranno la disponibilità dei lavoratori precedentemente occupati nelle medesime mansioni e per le stesse esigenze. (all. 1)

FORMAZIONE

Le Parti riconoscono grande importanza alla formazione professionale quale strumento di sviluppo delle potenzialità e delle capacità competitive delle aziende del comparto.

Le Parti convengono di individuare, tenuto conto delle diverse situazioni aziendali, progetti formativi mirati alla qualificazione e/o riqualificazione professionale rispondenti alle esigenze tecnico-produttive, che tengano conto anche di prevedere una formazione specifica per le donne.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate utilizzando le risorse di Fondimpresa o altri fondi.

In linea con quanto sopra, le Aziende realizzeranno specifici momenti di formazione sull'introduzione di nuove tecnologie o processi produttivi che comportino mutamenti all'attuale assetto produttivo, specie nei confronti del personale neo assunto e del personale con contratto a tempo determinato.

Inoltre, al fine di non disperdere il patrimonio di conoscenza e professionalità accumulato, valuteranno la possibilità - condizioni tecnico produttive permettendo - di attuare momenti di affiancamento dei più esperti con i nuovi assunti che consentano, altresì, di conseguire obiettivi di polivalenza e polifunzionalità nell'espletamento delle mansioni. Le aziende sono tenute a conservare una documentazione attestante la formazione conseguita e a rilasciare a richiesta di ogni singolo dipendente, alla cessazione del rapporto di lavoro, un documento riepilogativo della professionalità acquisita.

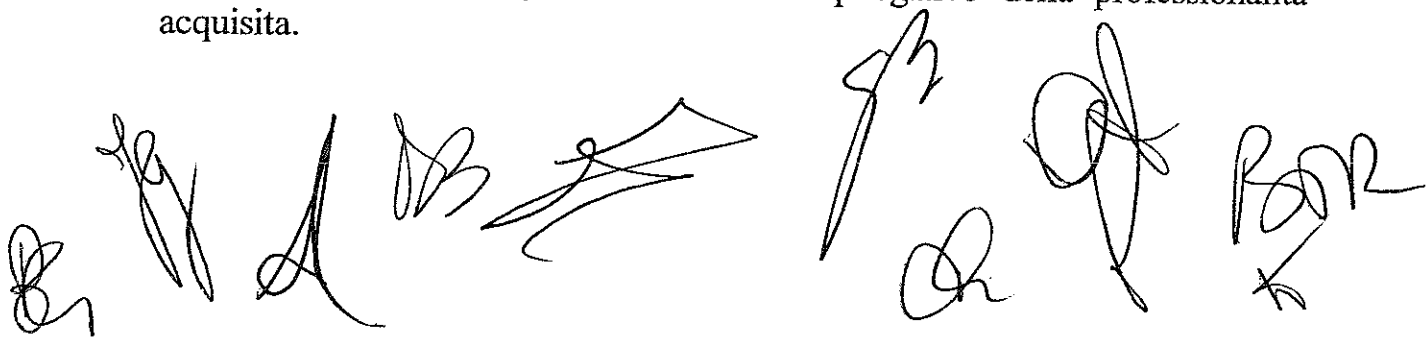
EC



TP

W

f



AMBIENTE E SICUREZZA

Si ribadisce la volontà delle parti di applicare interamente le normative vigenti in materia.

In particolare, verrà garantita al RLS un confronto preventivo sulla valutazione dei rischi presenti nei diversi reparti; gli RLS altresì verranno messi a conoscenza dei piani di valutazione dei rischi delle attività eventualmente appaltate.

Gli RLS e i responsabili aziendali della sicurezza effettueranno una visita annuale nei reparti per rilevare criticità e problemi nell'attività produttiva (*safety tour*)

TERZIARIZZAZIONI E APPALTI

Le parti nel riconfermare l'importanza della centralità del sistema produttivo, convengono sulla necessità di evitare che si attuino forme di destrutturazione delle imprese.

Per questo le Aziende firmatarie del presente accordo, fermo restando quanto previsto dall'art. 4 del CCNL in materia, nell'eventuale esigenza di dover terziarizzare attività, confermano la propria disponibilità ad attivare una verifica preventiva da realizzare in un apposito incontro con la R.S.U. interessata, per valutare le conseguenze e le implicazioni rispetto ai possibili effetti sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, nonché a verificare ed individuare eventuali soluzioni alternative.

L'Azienda affronterà, nel corso di un apposito incontro con la R.S.U., il problema dell'eventuale necessità di utilizzo dell'appalto nell'unità organizzativa di appartenenza (attività, durata e numero occupati), con particolare riguardo al rispetto delle normative in materia assicurativa, previdenziale e contrattuale.

EROGAZIONE SALARIALE VARIABILE

Le Parti nel confermare la validità di un sistema remunerativo direttamente correlato al miglior contributo partecipativo dei lavoratori a tempo indeterminato e determinato, convengono di collegare, per i periodi di

EC

D

TP

dp

f

vigenza del presente accordo, l'Erogazione Salariale Variabile ai seguenti obiettivi:

- a) parametro di **Produttività di Gruppo** relativo al pomodoro fresco trasformato dalle aziende facenti parte del Gruppo Conserviero, nella misura del 30% del premio complessivo;
- b) **Maggiore Utilizzo degli Impianti** aziendale nella misura del 45% del premio complessivo;
- c) **Produttività e Qualità Aziendale (PQA)** nella misura del 25% del premio complessivo.

Per la determinazione del premio ad obiettivo complessivo per ciascun anno si faccia riferimento all'allegato 3.

Agli effetti del futuro rinnovo contrattuale che avrà decorrenza dal 2014, le Parti sin d'ora concordano che alla base della determinazione del nuovo salario variabile di riferimento sarà considerata, la media del valore complessivo del premio nel presente triennio (allegato 3).

- d) **Al Personale Stagionale** di campagna di trasformazione del pomodoro, l'erogazione del salario variabile sarà correlata ad un apposito parametro di Produttività di Gruppo (come da allegato 5).

Le Parti riconoscono che detta Erogazione Salariale Variabile, per la sua natura di erogazione direttamente collegata al conseguimento di obiettivi di miglioramento dell'efficienza aziendale, potrà beneficiare dello specifico regime contributivo-previdenziale a norma di quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993 e con le modalità previste in tal caso dall'accordo nazionale di settore.

- a) Il parametro di produttività è costituito dal rapporto tra Kg. di pomodoro trasformato complessivi delle aziende del gruppo e il numero di ore lavorate nel periodo di campagna dalle aziende facenti parte del gruppo Conserviero.

I dati relativi ai Kg. ed alle ore saranno forniti per ciascun anno dalle singole aziende, sulla base della documentazione dalle stesse presentata in sede A.I.I.P.A. entro il 31 dicembre di ogni anno all'Unione Parmense degli Industriali.

In sede di "Comitato bilaterale paritetico di settore" si provvederà quindi ad aggregare i singoli dati di cui sopra al fine di ottenere il dato medio di produttività del settore per ogni anno, espresso in Kg./ora.

Il risultato verrà comunicato alle Parti stipulanti entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il valore annuo nominale lordo del parametro di produttività per gli anni di riferimento 2011, 2012 e 2013, al raggiungimento dell'obiettivo al 100%, sarà il seguente:

PRODUTTIVITA' POMODORO 100%			
Livelli	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
1S - 1 - 2	658,80	720,00	720,00
3A - 3 - 4	549,00	600,00	600,00
5 - 6	439,20	480,00	480,00

Al verificarsi delle diverse correlazioni degli indici, fatto 100 quello dell'obiettivo indicato nel valore annuo nominale, verranno corrisposti importi superiori od inferiori (compreso l'eventuale azzeramento) rispetto a quelli più sopra stabiliti, sulla base delle percentuali così come risultanti dalle tabella allegata (allegato 2) che forma parte integrante del presente accordo.

Il dato sulla produttività media di settore, così come sopra individuato, verrà assunto dalle Parti in via definitiva, fatta salva l'eventualità, in caso di gravi effetti distorsivi imputabili a fatti eccezionali non ricompresi negli elementi assunti a riferimento per la determinazione della produttività di settore (quali eventi atmosferici eccezionali, rilevanti modifiche delle normative comunitarie), di un esame da parte della Commissione Paritetica di Settore.

La scala degli obiettivi, di cui all' allegato 2, è valida per il solo anno di riferimento 2011. In occasione della lettura del premio di competenza dell'anno 2011, le Parti ridetermineranno gli stessi per l'anno successivo di vigenza contrattuale, previa un'analisi all'uopo condotta da parte del Comitato Paritetico di Settore.

Soggetti ad aggiornamento saranno soltanto ed esclusivamente i valori degli obiettivi, mentre per tutta la vigenza contrattuale, la scala percentuale ed i relativi valori delle erogazioni salariali resteranno quelli qui concordati secondo l'allegato 2. Si stabilisce altresì, fin da ora, che in caso di mancato accordo tra le Parti sull'individuazione dei valori degli

obiettivi futuri, questi ultimi per i successivi anni verranno modificati secondo un valore percentuale pari a quello registrato tra il dato medio dell'intervallo di obiettivo corrispondente al 100 % dell'ultimo anno di riferimento (per il 2011 è pari a 1.095,00 Kg./ora ovvero $1.008,00 + 1.182,00$ il tutto diviso due) ed il dato medio degli obiettivi effettivamente raggiunti negli ultimi cinque anni scartando il migliore ed il peggior risultato.

Per tutti i successivi anni di riferimento verrà poi effettuata, sulla base dei nuovi risultati conseguiti, la medesima operazione.

- b) **Il parametro aziendale di utilizzo impianti**, è determinato dall'eventuale maggiore utilizzo degli impianti, nella singola azienda, nel periodo fuori campagna ossia dal numero di ore di utilizzo degli impianti oltre le 40 ore settimanali.

Per utilizzo impianti si intende il reale funzionamento delle linee di produzione ed è specifico per ogni singola azienda.

L'arco temporale di riferimento è rappresentato solo ed esclusivamente dal periodo di attività produttiva non collocabile all'interno della campagna di trasformazione del pomodoro fresco ovvero antecedente e seguente a quest'ultima.

A seconda del numero di ore di maggiore utilizzo degli impianti sarà corrisposta annualmente, con riferimento agli anni 2011, 2012 e 2013 una erogazione salariale variabile secondo le correlazioni di cui all'Allegato 4. I valori intermedi non rappresentati nelle tabelle saranno determinati con il criterio di proporzionalità facendo riferimento allo scaglione precedente e a quello successivo.

Il valore annuo massimo della erogazione, corrispondente ad un maggiore utilizzo degli impianti pari o maggiore a 2400 ore annue, sarà con riferimento agli anni 2011, 2012 e 2013 quello riepilogato dalla seguente tabella:

UTILIZZO IMPIANTI 2400 ore			
Livelli	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
1S - 1 - 2	988,20	1.080,00	1.080,00
3A - 3 - 4	823,50	900,00	900,00
5 - 6	658,80	720,00	720,00

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including 'TE' and 'dp' on the right side, and several other illegible signatures at the bottom.]

L'erogazione salariale variabile connessa a questo parametro sarà riconosciuta solo ed esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato ed al personale con contratto a termine che operi anche al di fuori della Campagna di trasformazione del pomodoro fresco e solo in ragione e in proporzione alla durata del contratto di lavoro.

c) Parametro Produttività e Qualità aziendale.

Le Parti hanno concordato l'istituzione di un parametro di Produttività e Qualità aziendale al fine di avvicinare e coinvolgere maggiormente tutti i lavoratori alle esigenze e alle progettualità delle singole aziende del Gruppo, nonché ad incentivare nel personale una cultura di miglioramento delle prestazioni e di attenzione alla qualità del proprio lavoro.

Il parametro di Produttività e Qualità Aziendale (*PQA*) ha l'obiettivo di misurare le dinamiche di efficienza e qualità attraverso un sistema di indicatori specifici concordati tra le RSU e le Direzioni delle singole aziende.

Gli indicatori del *PQA* verranno definiti partendo dall'analisi storica dei dati cui fanno riferimento, fatte salve modifiche tecnologiche, organizzative e/o produttive che possano compromettere il valore dei dati stessi come base di partenza.

Si concorda sin d'ora che gli obiettivi di *PQA* avranno validità annuale e la loro definizione avverrà in un incontro da svolgersi tra la RSU assistita da OO.SS e la Direzione Aziendale entro il 15 marzo di ogni anno. Solo per l'anno 2011 tale incontro dovrà svolgersi entro il 30 giugno.

Viene concordato un momento di verifica tra le parti sull'andamento degli obiettivi da svolgersi indicativamente nel corso del mese di giugno.

Entro il mese di gennaio la RSU e la Direzione Aziendale si incontreranno per consuntivare i risultati raggiunti relativi all'anno precedente. Il risultato economico del premio e il grado di raggiungimento dello stesso, verranno comunicati dalle singole aziende al Comitato Paritetico Bilaterale al fine della liquidazione complessiva dell'erogazione salariale variabile.

La *Produttività Aziendale* verrà misurata attraverso un sistema di confronto tra valori di efficienza standard e produzioni effettive; ciascuna azienda del gruppo andrà a definire, congiuntamente con la propria RSU, gli obiettivi facendo riferimento alle produzioni ritenute strategiche e/o maggiormente critiche.

La *Qualità Aziendale* verrà misurata attraverso un sistema di confronto tra storico ed obiettivi di miglioramento. A titolo meramente indicativo e non esaustivo, si indicano di seguito alcune delle tematiche che potranno essere oggetto di valutazione:

- non conformità produttive e/o di confezionamento;
- resi e reclami;
- risultati degli audit interni ed esterni derivanti da procedure aziendali di autocontrollo e/o da certificazioni;
- rispetto a regolamenti aziendali

La correlazione tra i due indicatori di Produttività e Qualità aziendale verrà discussa e condivisa nel corso dell'incontro annuale tra RSU assistita da OO.SS e Direzioni delle singole aziende.

Il valore annuo nominale lordo del *PQA* al raggiungimento dell'obiettivo 100% avrà gli importi dalla seguente tabella:

PQA a raggiungimento obiettivo 100%			
Livelli	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
1S - 1 - 2	549,00	600,00	600,00
3A - 3 - 4	457,50	500,00	500,00
5 - 6	366,00	400,00	400,00

Si concorda che la scala di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi dovrà avere un'oscillazione compresa tra il 40% ed il 130%.

Resta inteso che nell'impossibilità all'accesso dei dati necessari per la definizione dei risultati, le aziende si impegnano a riconoscere il valore del *PQA* pari al 100%.

In caso di significative divergenze interpretative aziendali nella individuazione degli obiettivi o della lettura del *PQA* le parti interessate si incontreranno presso l'Unione Industriali per trovare le opportune soluzioni.

d) Parametro Produttività di Gruppo personale stagionale campagna pomodoro.

Il valore annuo nominale lordo del parametro di produttività di gruppo per il personale stagionale impiegato nella campagna di trasformazione di pomodoro, per gli anni di riferimento 2011-2012-2013, al raggiungimento dell'obiettivo al 100%, sarà il seguente:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

PRODUTTIVITA' di GRUPPO STAGIONALI POMODORO			
Livelli	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
1S - 1 - 2	1.207,20	1.207,20	1.207,20
3A - 3 - 4	1.006,00	1.006,00	1.006,00
5 - 6	804,80	804,80	804,80

Per tutta la vigenza del presente accordo, la scala degli obiettivi per la determinazione della relativa Erogazione Salariale Variabile, farà riferimento all'allegato 5.

NORME APPLICATIVE DI CARATTERE GENERALE.

Il raggiungimento degli obiettivi specifici per ciascun periodo di riferimento, darà luogo alla corresponsione delle Erogazioni Salariali Variabili secondo le quantità previste nelle tabelle allegate. I relativi importi saranno erogati al personale con contratto a tempo indeterminato in forza al momento del pagamento, unitamente alle competenze retributive relative al mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e di competenza. A detto personale sarà erogato un acconto, secondo la successiva tabella, da conguagliare sugli importi di cui sopra, con la retribuzione relativa al mese di settembre dell'anno di riferimento.

ANTICIPI			
Livelli	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
1S - 1 - 2	780,00	780,00	780,00
3° - 3 - 4	650,00	650,00	650,00
5 - 6	520,00	520,00	520,00

Le Erogazioni Salariali Variabili del presente Accordo saranno, ad ogni effetto, per il lavoratore, di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Le Parti convengono che le Erogazioni Salariali Variabili istituite con il presente Accordo non avranno incidenza su alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il T.F.R., in quanto per la loro natura di erogazioni totalmente variabili, sono da intendersi già comprensive delle incidenze stesse. Qualora dovessero sopraggiungere normative e/o giudicati in senso

[Handwritten signatures and initials]

contrario, gli importi corrispondenti alle relative incidenze saranno scomputati dai valori nominali concordati.

Le Erogazioni Salariali Variabili verranno calcolate proporzionalmente ai periodi di prestazione svolta nell'anno di riferimento, computandosi anche a tale effetto, i periodi di assenza dal lavoro per cause per le quali sia prevista la decorrenza della normale retribuzione. Resta fatto salvo il diritto dell'Azienda di recuperare le eventuali quote a carico degli Istituti Previdenziali ed Assicurativi.

Ai dipendenti con contratto a tempo parziale, gli importi di cui sopra verranno calcolati in proporzione all'entità della prestazione lavorativa nei periodi di riferimento.

Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che abbia risolto il rapporto di lavoro nel corso dei periodi di riferimento, le Erogazioni Salariali Variabili verranno corrisposte proporzionalmente alla durata della prestazione nel corso dell'anno di riferimento.

Nel caso di alternanza in corso d'anno, per lo stesso lavoratore, di contratti a termine e contratti stagionali il calcolo del premio sarà effettuato secondo i criteri previsti per i contratti a tempo determinato, solo nel caso in cui il contratto a tempo determinato sia precedente a quello stagionale.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato la relativa erogazione Salariale Variabile verrà corrisposta proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro, in ragione di un divisore pari a 365mi (trecentosessantacinquesimi), alla fine di ogni periodo lavorativo e sarà calcolata in base al dato conseguito nell'anno precedente, da parte dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Ai lavoratori assunti con contratto stagionale per la campagna di trasformazione del pomodoro, l'Erogazione Salariale Variabile, verrà corrisposta alla fine del periodo lavorativo, in ragione dei 365mi (trecentosessantacinquesimi) del servizio prestato e sarà calcolata ed erogata in base agli obiettivi conseguiti nell'anno precedente relativamente alla scala di cui all'allegato 5. Per l'anno 2011 si farà riferimento al risultato conseguito nella campagna 2010.

TRASPORTI: vedi allegato 6

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signatures on the right margin]

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Alla luce di eventuali novità normative introdotte in sede di rinnovo del vigente CCNL, le Parti, riconosciuta la prevalenza del Contratto Nazionale, concordano di applicare integralmente le nuove disposizioni contrattuali nazionali nel caso queste contrastino o differiscano da quanto convenuto con la sottoscrizione del presente Accordo.

Comunque, qualora necessario, le Parti si incontreranno per apportare al presente Accordo i necessari correttivi di armonizzazione con le nuove normative contrattuali.

NORMA DI RINVIO

Si intendono fatte salve le norme derivanti da precedenti CCAL non espressamente modificate o abrogate dal presente Accordo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, fatta eccezione per le Erogazioni Salariari Variabili, che decorrono dal 1° gennaio 2011, decorre dalla data della sua sottoscrizione ed avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2013. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle Parti stipulanti almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Durante i due mesi precedenti la scadenza ed i due mesi ad essa successivi il confronto fra le Parti si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione, in particolare, del ricorso a qualsivoglia tipo di agitazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. IL GRUPPO DEGLI INDUSTRIALI
CONSERVIERI

p. L'UNIONE P. SE INDUSTRIALI

p. le RR. SS. ULL

p. FAI - FLAI - UILA
PROVINCIALI

DIRITTO DI PRECEDENZA

- Il diritto di precedenza deve essere esercitato, mediante presentazione di idonea domanda alla ditta alla fine della campagna stagionale e comunque entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- La presentazione del diritto di precedenza va effettuata sempre e comunque entro il 31.12 dell'anno di riferimento da chi non ha avuto la possibilità di svolgere la campagna stessa per motivi indipendenti dalla propria volontà.
- La mancata presentazione alla chiamata per l'attività stagionale, che per averne validità deve essere effettuata in forma scritta, comporta la perdita del diritto di precedenza.
- L'avviamento a tempo indeterminato presso altra azienda con superamento del periodo di prova fa di fatto cessare il diritto di precedenza, ma solo se la persona è occupata al momento dell'inizio della campagna stagionale.
- Il diritto di precedenza viene conservato se la mancata presentazione al lavoro è dovuta a:
 1. malattia documentata del diretto interessato;
 2. necessità di assistenza per un familiare (circostanza che deve essere sempre documentata);
 3. esame universitari - concorsi pubblici - altre forme di esami (da documentare);
 4. svolgimento di attività a tempo determinato presso altra azienda in concomitanza totale o parziale con l'attività stagionale verso cui si ha il diritto di precedenza;
 5. gravidanza;
- Il diritto di precedenza che non viene esercitato per due anni consecutivi, anche se motivato o giustificato, cessa di produrre gli effetti propri, cioè decade.
- Le dimissioni anticipate, così come il mancato superamento del periodo di prova, comportano la perdita del diritto di precedenza salvo le motivazioni di cui ai precedenti punti 2 e 5.
- La mancata presentazione alla chiamata per svolgere attività stagionale, se motivata come previsto dai punti precedenti, comporta il mantenimento del diritto di precedenza per l'anno successivo. Ciò comunque non obbliga l'azienda all'inserimento del lavoratore medesimo in caso di successivi avviamenti al lavoro, nel corso della stessa campagna stagionale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials on the right.

INDICE DI PRODUTTIVITA'
LIVELLI: 1°S, 1°, 2°

Allegato 2
(CCAL del 23/05/2011)

ANNO 2003	KG. DI POMODORO LAVORATO IN UN ORA	SOGLIA 40%	70%	85%	100%	110%	130%
	IMPORTI 2011 DA EROGARE	812-877	878-942	943-1007	1008-1182	1183-1274	>1275
	Importi 2012 da erogare*	263,52	461,16	559,98	658,80	724,68	856,44
	importi 2013 da erogare*	288,00	504,00	612,00	720,00	792,00	936,00
		288,00	504,00	612,00	720,00	792,00	936,00

INDICE DI PRODUTTIVITA'
LIVELLI: 3°A, 3° e 4°

ANNO 2003	KG. DI POMODORO LAVORATO IN UN ORA	SOGLIA 40%	70%	85%	100%	110%	130%
	IMPORTI 2011 DA EROGARE	812-877	878-942	943-1007	1008-1182	1183-1274	>1275
	Importi 2012 da erogare*	219,60	384,30	466,65	549,00	603,90	713,70
	importi 2013 da erogare*	240,00	420,00	510,00	600,00	660,00	780,00
		240,00	420,00	510,00	600,00	660,00	780,00

INDICE DI PRODUTTIVITA'
LIVELLI: 5°, 6°

ANNO 2003	KG. DI POMODORO LAVORATO IN UN ORA	SOGLIA 40%	70%	85%	100%	110%	130%
	IMPORTI 2011 DA EROGARE	812-877	878-942	943-1007	1008-1182	1183-1274	>1275
	Importi 2012 da erogare*	175,68	307,44	373,32	439,20	483,12	570,96
	importi 2013 da erogare*	192,00	336,00	408,00	480,00	528,00	624,00
		192,00	336,00	408,00	480,00	528,00	624,00

* la tabella relativa alle soglie per gli anni 2012-2013 sarà calcolata di volta in volta in fase di determinazione del premio dell'anno precedente

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Allegato 3
(CCAL del 23/05/2011)

Anno 2011				
Livello	Produttività pomodoro	Produttività & qualità aziendale	Utilizzo impianti	Totale
1S-1-2	658,80	549,00	988,20	2196,00
3A-3-4	549,00	457,50	823,50	1830,00
5-6	439,20	366,00	658,80	1464,00
	30%	25%	45%	100%

Anno 2012 e 2013				
Livello	Produttività pomodoro	Produttività & qualità aziendale	Utilizzo impianti	Totale
1S-1-2	720,00	600,00	1080,00	2400,00
3A-3-4	600,00	500,00	900,00	2000,00
5-6	480,00	400,00	720,00	1600,00
	30%	25%	45%	100%

Anticipi anni	2011-2012-2013
Livello	
1S-1-2	780,00
3A-3-4	650,00
5-6	520,00

EC

Allegato 4

(CCAL del 23/05/2011)

Calcolo valori erogazione salariale variabile relativa ad utilizzo impianti

		2011	2012-2013
livello	ore	valore €	valore €
1S-1-2	400	240,00	262,30
	800	360,00	393,44
	1200	480,00	524,59
	1600	600,00	655,74
	1900	720,00	786,89
	2150	854,10	933,44
	2400	988,20	1.080,00

		2011	2012-2013
livello	ore	valore €	valore €
3A-3-4	400	200,00	218,58
	800	300,00	327,87
	1200	400,00	437,16
	1600	500,00	546,45
	1900	600,00	655,74
	2150	711,75	777,87
	2400	823,50	900,00

		2011	2012-2013
livello	ore	valore €	valore €
5-6	400	160,00	174,86
	800	240,00	262,30
	1200	320,00	349,73
	1600	400,00	437,16
	1900	480,00	524,59
	2150	569,40	622,30
	2400	658,80	720,00

Handwritten signatures and initials:

- gale
- EC
- Multiple other illegible signatures and initials scattered across the bottom half of the page.

**INDICE DI PRODUTTIVITA' STAGIONALI
POMODORO
LIVELLI: 1°S, 1°, 2°**

Allegato 5
(CCAL del 23/05/2011)

KG. DI POMODORO LAVORATO IN UN ORA	SOGLIA 40%	70%	85%	100%
	748-811	812-875	876-939	>=940
IMPORTI 2011-12-13 DA EROGARE	482,88	845,04	1.026,12	1.207,20

**INDICE DI PRODUTTIVITA' STAGIONALI
POMODORO
LIVELLI: 3°A, 3° e 4°**

KG. DI POMODORO LAVORATO IN UN ORA	SOGLIA 40%	70%	85%	100%
	748-811	812-875	876-939	>=940
IMPORTI 2011-12-13 DA EROGARE	402,40	704,20	855,10	1.006,00

**INDICE DI PRODUTTIVITA' STAGIONALI
POMODORO
LIVELLI: 5°, 6°**

KG. DI POMODORO LAVORATO IN UN ORA	SOGLIA 40%	70%	85%	100%
	748-811	812-875	876-939	>=940
IMPORTI 2011-12-13 DA EROGARE	321,92	563,36	684,08	804,80

[Handwritten signatures and initials]

NUOVE TARIFFE TEP IN VIGORE DAL 1° MARZO 2011

ABBONAMENTO MENSILE

Da 0 a 8 km	EURO 26,00
Da 9 a 18 Km	EURO 36,00
Da 19 a 28 Km	EURO 44,00
Da 29 a 38 Km	EURO 45,00
Da 39 a 50 Km	EURO 45,50
Da 51 a 60 Km	EURO 48,00
Oltre i 61 KM	EURO 28,50
Città dal 01.02.2011	EURO 28,50

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials] EL

[Handwritten initials] TP

[Handwritten initials] DR

[Handwritten initials] BM

[Handwritten initials] DR