

PROTOCOLLO D'INTESA

SOTTOSCRITTO IN DATA 6 FEBBRAIO 2020 A BIASSONO (MB)

tra

Rovagnati S.p.A., con sede legale in Piazza Paolo Rovagnati n° 1 – Biassono (MB) C.F. 00323050153 – P.IVA 00682130968, in persona del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, Dott. Stefano Brigato (di seguito “**Rovagnati**” o la “**Società**”)

e

Le società/cooperative in appalto

Consorzio M.P.F. Società Cooperativa, con sede legale in Milano (MI) Via dell'Annunciata C.F. 00323050153 – P.IVA 00682130968, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Simone De Santis (di seguito “**MPF**”)

Leader Consorzio Soc. Coop. – C.F. 12626230150, con sede legale in Milano (MI) Via Roncaglia n. 14 CAP 20146 e sede operativa in Arcore (MB) Via Alcide De Gasperi, 20, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Matteo De Simeis (di seguito “**LCS**”).

(congiuntamente anche le “**Cooperative**”)

e

CGIL Monza Brianza rappresentata da Angela Mondellini e Matteo Casiraghi

CISL Monza Brianza Lecco rappresentata da Rita Pavan e Innocenzo Mesagna

Le categorie

FAI CISL Monza Brianza Lecco

Stefano Bosisio

FIT CISL Monza Brianza Lecco

Renato Sciortino

FELSA CISL Monza Brianza Lecco

Giovanni Agudio

FISASCAT CISL Monza Brianza - Lecco

Rossana Mandelli e Francesco Barazzetta

FLAI CGIL Monza Brianza

Federica Cattaneo

FILT CGIL Monza Brianza

Jessica Grados

NIDIL CGIL Monza Brianza

Lino Ceccarelli

FILCAMS CGIL Monza Brianza

Moreno Rezzano

(di seguito le “**OO.SS.**”)

(di seguito, congiuntamente con la “**Società**” e le “**Cooperative**”, le “**Parti**”)

INDICE

1	PREMESSE E OBIETTIVI.....	3
2	FONTI NORMATIVE-CONTRATTUALI E PRINCIPI.....	5
2.1	Fonti normative-contrattuali	5
2.2	Principi	6
3	STRUTTURA CONTRATTUALE.....	6
3.1	Comitato di Indirizzo	7
3.2	Comitato di Sito	7
3.3	Ambito di competenza del Comitato di Sito	8
3.4	Composizione del Comitato di Sito	8
3.5	Convocazione del Comitato di Sito	9
3.6	Contrattazione aziendale	9
4	ADESIONE ALLA CONTRATTAZIONE DI SITO.....	9
4.1	Requisiti per ammissione alla Contrattazione di Sito.....	9
4.2	Adesione al Protocollo	10
4.3	Obblighi degli Aderenti	10
4.4	Cessazione della qualità di aderente.....	10
5	RSU/RSA DI SITO	10
5.1	Composizione.....	10
5.2	Diritti sindacali.....	10
5.3	Informazione e esame congiunto di Sito	11
6	SALUTE E SICUREZZA	11
7	SICUREZZA ALIMENTARE	12
8	FORMAZIONE	12
9	PARI OPPORTUNITÀ.....	12
10	APPALTI.....	13
11	CONTROVERSIE.....	14
11.1	Procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie	14
11.2	Norme generali.....	15
11.3	Decorrenza e durata e procedure di rinnovo.....	15

1 PREMESSE E OBIETTIVI

Rovagnati S.p.A. opera sin dal 1941 nel campo della produzione di salumi di elevata qualità, curando tutte le fasi della produzione, dalla selezione delle carni e delle materie prime, fino al confezionamento e alla distribuzione sul territorio, che gestisce nel proprio complesso produttivo (il "Sito") costituito dagli stabilimenti produttivi di Biassono, Arcore e Villasanta, tutti situati in provincia di Monza- Brianza.

Il mercato in cui opera Rovagnati è connotato da un'elevata competitività che, oltre a richiedere di preservare i tradizionali alti standard di qualità, da sempre riconosciuti a Rovagnati, impone un'estrema attenzione da parte della Direzione Aziendale alle politiche e alle strategie industriali, le quali, rivestendo un ruolo di primaria importanza e risultando un fattore di successo determinante, devono essere oggetto di un continuo sviluppo e adeguamento, essendo imprescindibile volontà di Rovagnati di mantenere la piena responsabilità della qualità di processo, di prodotto e del lavoro.

Per il perseguimento della propria missione aziendale, è, infatti, fondamentale, mantenere un modello competitivo basato sulla innovazione, sulla sicurezza e sulla qualità sia di prodotto sia di processo. È a tali fini che Rovagnati opera scelte coerenti sia sul piano produttivo, sia nell'organizzazione delle funzioni/servizi di supporto alla produzione ed alla distribuzione, in modo da evitare rischi rispetto al controllo del ciclo produttivo, al sistema della rintracciabilità, alla sicurezza alimentare, alla costruzione della catena del valore e (quindi) alle massime tutele delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Ciò nell'ottica di mantenere un controllo che assicuri la responsabilità ultima in capo a Rovagnati della qualità di processo e di prodotto dell'intera filiera, dalla materia prima fino al Cliente: i Consumatori, infatti, hanno un'attenzione sempre maggiore verso i prodotti, i servizi e i processi di produzione.

Proprio partendo da tale premessa, le Parti condividono l'importanza di politiche etiche e responsabili, ma anche di trovare metodi e modalità per rendere le proprie scelte visibili, chiare e riconoscibili.

Per realizzare tali obiettivi le leve fondamentali sono quelle della valorizzazione delle Risorse Umane aziendali e dello sviluppo di professionalità e competenze organizzative, gestionali, di innovazione, di progettazione e di controllo; questo per assicurare il governo integrale efficace ed organico del ciclo produttivo di Rovagnati e delle attività ad esso complementari svolte da soggetti terzi nell'ambito del Sito.

In vista di quanto sopra, Rovagnati pone massima attenzione al miglior utilizzo delle diverse professionalità di Lavoratrici e Lavoratori anche scegliendo nel corso degli anni di affidare la gestione di specifiche e delimitate attività a soggetti esterni, i quali possiedono non solo i mezzi, ma anche le competenze tecnico professionali per espletare al meglio determinate fasi della produzione.

Le Parti concordano nel ritenere che l'attuale composizione del Personale operante all'interno del Sito sempre più assume le caratteristiche di una "Comunità di Sito"; composta da Lavoratrici e Lavoratori alle dirette dipendenze sia di Rovagnati sia delle imprese terze che operano in regime di appalto e/o sub appalto nell'ambito del Sito e che appartengono ad altri settori produttivi e ad altre aree contrattuali collettive di natura confederale.

È convincimento di Rovagnati che – alla luce dell'equilibrio ad oggi raggiunto – il costante confronto con quei soggetti, anche esterni alla realtà Rovagnati, che operano nell'ambito del Sito, sia fattore fondamentale per il mantenimento (e il miglioramento continuo) della qualità dei prodotti offerti, dell'immagine di cui Rovagnati gode sia nel panorama italiano sia in quello internazionale, nonché delle condizioni di lavoro dei soggetti operanti nel Sito.

Per le OO.SS. il confronto con Rovagnati e con le società terze operanti nel Sito è condizione utile e necessaria per rafforzare e valorizzare sia le relazioni industriali, sia le condizioni di lavoro e contrattuali delle Lavoratrici e dei Lavoratori ivi impiegati. Le OO.SS. ritengono altresì che tale confronto sia propedeutico a percorsi che incrementino le competenze professionali ed elevino ulteriormente gli standard di sicurezza prevedendo, tra l'altro, momenti di coordinamento *ad hoc* sia tra le Parti, sia tra le proprie rappresentanze opportunamente individuate.

Le Parti hanno, dunque, inteso stipulare il presente Protocollo di intesa (il "Protocollo"), anche alla luce del Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014, sulla cui base verrà successivamente delineata una contrattazione di sito volta a regolare e migliorare la gestione dei rapporti ed il dialogo tra i vari soggetti che operano all'interno del Sito e che costituiscono la c.d. "Comunità di sito" Rovagnati.

Tale contrattazione si porrà, non solo come base per il governo dei rapporti societari intra-Sito, ma anche per coordinare ed armonizzare al meglio la gestione dell'attività delle Lavoratrici e dei Lavoratori che operano all'interno degli stabilimenti della Società; attività, quest'ultima, talvolta regolata da diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

In tal senso le Parti dichiarano che obiettivi primari di tale iniziativa contrattuale, come successivamente articolata, saranno: la protezione dei livelli occupazionali e la creazione di nuove opportunità di lavoro – entrambe necessariamente paramtrate alle esigenze produttive ed economiche aziendali – la verifica dell'osservanza dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ed il miglioramento delle condizioni di lavoro, a partire dalla tutela della salute e della sicurezza.

Le Parti intendono, pertanto, attivare un sistema di Relazioni Industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative ed autonomie, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale enunciati dalla Contrattazione Collettiva e del ruolo di centralità dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Associazioni Nazionali datoriali e sindacali maggiormente rappresentative, quali strumenti regolatori di diritti e doveri reciproci, con norme definite ed esigibili dalle Parti.

Le quali intendono, altresì, darsi come obiettivi di tale iniziativa contrattuale: (i) il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro, ferme restando le reciproche e rispettive autonomie contrattuali e la tassativa competenza del livello nazionale ed aziendale della contrattazione collettiva, come sanciti dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014; (ii) la tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (iii) il mantenimento e lo sviluppo dei livelli occupazionali nell'ottica sopra indicata; (iv) l'incremento delle competenze professionali delle Lavoratrici e dei Lavoratori anche attraverso percorsi formativi mirati, nei confronti della generalità di chi opera all'interno del Sito e sotto l'egida del Protocollo.

2 FONTI NORMATIVE-CONTRATTUALI E PRINCIPI

2.1 Fonti normative-contrattuali

Le Parti si danno atto e si impegnano ad operare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, intendendo in tal senso ogni altra forma anche non elencata successivamente ma di derivazione normativa e contrattuale di CGIL CISL UIL – Confindustria o comunque emanata in osservanza del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, in osservanza ed entro i limiti di quanto disposto dalle seguenti fonti.

A.

Accordo Interconfederale del 28 febbraio 2018 tra Confindustria e CGIL CISL UIL in materia di contenuti ed indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva (c.d. “*Patto della Fabbrica*”);

Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria e CGIL CISL UIL (c.d. “*Testo Unico sulla Rappresentanza*”);

Decreto legislativo dell’11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.*”;

Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di igiene salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);

Accordo Sindacale del 6 giugno 2016 sulla promozione da parte delle imprese aderenti ad Assolombarda Confindustria di Milano Monza e Brianza dell’Accordo Quadro in materia di molestie e violenza nei luoghi di lavoro stipulato in data 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL.

B.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l’industria alimentare;

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale dipendente dalle Imprese della Logistica, Trasporto e Spedizione;

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro.

C.

Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in virtù di quanto disposto dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e differenti da quelli sopra indicati, che fossero applicati dai soggetti terzi che dovessero successivamente aderire al Protocollo.

D.

La contrattazione di secondo livello in vigore alla data di sottoscrizione del Protocollo sottoscritta dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e firmatarie dei C.C.N.L. sopra menzionati e firmatarie del Protocollo.

Le Parti si danno altresì atto che, qualora una o più clausole del Protocollo o di una parte di esse risultasse invalida e/o inefficace e/o in contrasto con le fonti sopra indicate e/o i loro eventuali

successivi, rinnovi / integrazioni / modificazioni, le clausole che dovessero così risultare invalide e/o inefficaci e/o in contrasto con quanto disposto dalle predette fonti tempo per tempo, saranno sostituite di diritto da quanto disposto dalle Fonti stesse tempo per tempo applicabili.

2.2 Principi

Le Parti dichiarano congiuntamente che, nel definire il Protocollo, hanno inteso operare in osservanza ed entro i limiti dei seguenti principi:

- principi ispiratori degli Accordi Interconfederali;
- parità e pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro;
- comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona;
- intolleranza di ogni discriminazione per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere, di orientamento sessuale e di appartenenza politica e sindacale;
- valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle Risorse Umane;
- rispetto ed osservanza delle reciproche prerogative ed autonomia pur nell'ottica di sviluppare un confronto finalizzato al raggiungimento degli obiettivi condivisi di maggiore competitività e sviluppo della realtà produttiva.

3 STRUTTURA CONTRATTUALE

Al fine di coordinare la gestione delle relazioni sindacali tra Rovagnati e le Società operanti all'interno del Sito e le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative presenti nel Sito firmatarie del Protocollo o ad esso successivamente aderenti, le Parti si sono impegnate ad aprire un triplice livello di dialogo.

I. Il primo livello – **COMITATO DI INDIRIZZO** – attiene al dialogo tra Rovagnati e le Confederazioni delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative presenti in Rovagnati S.p.A.

È competenza di tale livello di contrattazione la definizione di linee guida e principi che sorreggono ed indirizzano il confronto tra i portatori (*stakeholder*) dei vari interessi all'interno del Sito.

Tale piattaforma di confronto sarà composta da due rappresentanti per ogni parte sociale (2 per Rovagnati e 2 rappresentanti per ogni Confederazione sindacale maggiormente rappresentativa e presenti in Rovagnati) designati liberamente da ciascuna di esse e si potrà riunire con cadenza semestrale.

II. Il secondo livello di confronto e di contrattazione – **COMITATO DI SITO** – procede alla stipulazione e definizione del Contratto di Sito, che sarà sottoscritto tra Rovagnati, le imprese appaltatrici operanti nell'area produttiva del Sito e le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati nel Sito e che abbiano partecipato attivamente alla contrattazione di sito e/o ai suoi eventuali successivi rinnovi / integrazioni / modificazioni.

Tale livello di confronto deve recepire ed uniformarsi a quanto delineato nel Protocollo e alle indicazioni fornite dal Comitato di Indirizzo.

È, inoltre, competenza di tale livello di contrattazione la stipulazione di accordi mirati alla ottimizzazione delle relazioni sindacali degli appalti posti in essere da Rovagnati, nonché di una disciplina volta a tutelare le Lavoratrici ed i Lavoratori operanti nel Sito, che tenga conto dei diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati alle Lavoratrici e ai Lavoratori assunti da imprese appaltatrici della Società.

Tale livello di contrattazione sarà, inoltre, deputato, come convenuto nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, a favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, promuovendo una maggiore condivisione nelle scelte operate fra aziende e rappresentanze sindacali di Lavoratrici e Lavoratori.

A questo livello compete, inoltre, l'individuazione delle modalità di coordinamento di sito, stabilendo specifiche agibilità, temi e competenze.

III. Il terzo livello – **CONTRATTAZIONE AZIENDALE** – attiene strettamente alla gestione dei rapporti che ogni Società operante all'interno del Sito, così come Rovagnati stessa, attuerà nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori da essa dipendenti, nello spirito di quanto pattuito nell'ambito dei livelli superiori di confronto e di quanto demandato dagli assetti contrattuali dei CCNL in uso presso Rovagnati e le diverse Società presenti nel Sito.

3.1 Comitato di Indirizzo

Le Parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo quale organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunirà su richiesta di una delle Parti e che sarà composto in termini paritetici dalla Direzione Aziendale di Rovagnati e da CGIL Monza Brianza e CISL Monza Brianza Lecco.

Missione del Comitato di Indirizzo è quella di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse del settore, di condivisione dei criteri relativi alla definizione delle aree aziendali appaltabili, alla luce delle esigenze aziendali produttive e di mercato, del rispetto delle norme legislative e contrattuali, nonché in tema di articolazioni del Comitato di Sito.

Il Comitato, in quanto struttura di presidio del sistema contrattuale e di governo di Sito, avrà, altresì, il compito di rendere lo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del Sito ed in grado di interpretare sempre più correttamente le esigenze delle imprese che vi operano e del lavoro, sempre comunque nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del livello nazionale di contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali in esso contenute e regolate.

3.2 Comitato di Sito

Le Parti firmatarie del Protocollo per:

- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività, così sviluppando la capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;

➤ salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva sostenendo la positiva evoluzione e attuazione dei processi di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

individuano nel Comitato di Sito l'organismo deputato alla stipulazione e definizione del Contratto di Sito e a svolgere attività di analisi e monitoraggio sulle materie condivise dalla *Comunità di Sito*.

3.3 Ambito di competenza del Comitato di Sito

Saranno oggetto di analisi da parte del Comitato di Sito in particolare:

- le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale nei settori interessati al Protocollo;
- l'andamento degli appalti e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro; a tal fine si prevede la redazione annuale, a cura delle Parti, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, di un report che consenta la verifica qualitativa e quantitativa del Personale impiegato nel Sito;
- le tematiche della sicurezza del lavoro – per eliminare eventuali fonti di rischio – e della tutela dell'ambiente esterno, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle Direttive UE in materia;
- i temi occupazionali posti dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche, o derivanti da processi di ristrutturazione, o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori interessati;
- le linee direttrici della contrattazione aziendale, così intendendo la definizione di comuni ambiti di iniziativa contrattuale all'interno del Sito (Formazione, Occupazione, Mensa, Sicurezza, Appalti, ecc.), nonché l'andamento a consuntivo della stessa;
- il tema della Responsabilità Sociale dell'impresa nella sua accezione globale (lavoratori, consumatori, territorio);
- i temi della qualità e della sicurezza alimentare.

Le analisi effettuate nell'ambito del Comitato di Sito saranno esaminate in appositi incontri attivati dalle Parti, tra Aziende e le Organizzazioni Sindacali territoriali congiuntamente stipulanti, anche eventualmente delegando propri rappresentanti aventi le specifiche caratteristiche professionali ritenute di volta in volta necessarie.

3.4 Composizione del Comitato di Sito

Il Comitato di Sito sarà costituito da un numero massimo di 16 componenti:

- il 50% sarà di emanazione datoriale e sarà ripartito tra Rovagnati e le imprese terze che operano in regime di appalto e/o sub appalto, secondo un criterio direttamente proporzionale al numero di lavoratori dipendenti o soci lavoratori impiegati nel Sito;
- il restante 50% sarà in rappresentanza delle Lavoratrici e dei Lavoratori e sarà ripartito tra le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dei Contratti Collettivi

Nazionali di Lavoro applicati nel Sito e che abbiano partecipato attivamente alla contrattazione di sito e il coordinamento delle RSU/RSA di Sito secondo un criterio direttamente proporzionale alla rappresentatività sui voti massimi ottenuti.

A fronte di adesioni significative, le Parti si confronteranno per ridiscutere le rispettive quote.

3.5 Convocazione del Comitato di Sito

Al fine di assicurare il rispetto delle previsioni di cui al Protocollo, ed in tutti i casi in cui appaia necessario per il raggiungimento degli scopi del medesimo, il Comitato di Indirizzo può richiedere la convocazione del Comitato di Sito, indicandone l'ordine del giorno e disporre la partecipazione di un proprio rappresentante alle riunioni del Comitato di Sito.

In ogni caso, il Comitato di Sito dovrà riunirsi periodicamente con una cadenza almeno semestrale.

3.6 Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale, nella sua totale autonomia, dovrà comunque attenersi all'impianto normativo e contrattuale previsto nel capitolo 2.1, nonché ai principi e alle linee guida qui concordate e a quanto oggetto della Contrattazione di Sito.

Per la contrattazione aziendale si rinvia a quanto disposto in materia dall'Accordo Interconfederale 28.2.2018 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL in materia di contenuti ed indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva (c.d. "Patto della Fabbrica"), dall'Accordo Interconfederale 10.1.2014 tra Confindustria - CGIL, CISL e UIL (c.d. "Testo Unico sulla Rappresentanza") e, rispettivamente per il proprio specifico ambito di applicazione, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro menzionati al punto 2.1 che precede.

Impregiudicato quanto sopra, la contrattazione aziendale, nella sua totale autonomia ed entro i limiti previsti dai testi sopra menzionati, dovrà comunque attenersi ai principi e alle linee guida qui concordate e a quanto oggetto della Contrattazione di Sito.

4 ADESIONE ALLA CONTRATTAZIONE DI SITO

4.1 Requisiti per ammissione alla Contrattazione di Sito

Sono o possono essere aderenti alla Contrattazione di sito:

- Rovagnati S.p.A.; CGIL Monza e Brianza; CISL Monza Brianza Lecco.
- Le delegazioni territoriali delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati nel Sito ed anche firmatarie del Testo Unico sulla Rappresentanza (Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014), o che comunque tali Accordi abbiano formalmente sottoscritto ed accettato.
- Gli Enti e le Società che operino nell'ambito del Sito, a condizione che si vincolino al rispetto dei principi e gli indirizzi contenuti nel Protocollo.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al Protocollo, da parte di altre Aziende e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente e assumeranno una posizione condivisa in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

4.2 Adesione al Protocollo

L'adesione al Protocollo è condizione pregiudiziale per l'accesso e la permanenza nel contesto della Contrattazione di Sito e alla partecipazione agli Organismi che ne compongono la struttura contrattuale.

Pertanto, al fine di dare piena attuazione al concetto di "Comunità di Sito", le Parti si impegnano ad invitare le aziende/consorzi/cooperative operanti nel Sito, in quanto subentranti a precedenti appalti, ogni volta che si affrontano cambi di appalto, ad aderire formalmente al Protocollo; di tale accettazione verrà data comunicazione formale alle Parti qui contraenti.

La non adesione e/o l'esclusione dalla Contrattazione di Sito non esimeranno, in ogni caso, dalla piena osservanza delle norme di legge, della contrattazione interconfederale, di quella collettiva nazionale e degli eventuali accordi aziendali in essere sottoscritti con le Federazioni delle Confederazioni maggiormente rappresentative CGIL CISL e UIL.

4.3 Obblighi degli Aderenti

Gli Aderenti hanno l'obbligo di:

- osservare le disposizioni del Protocollo;
- uniformarsi alla Contrattazione di sito e alla Contrattazione Interconfederale a quella collettiva nazionale loro applicabile;
- non attuare comportamenti in contrasto con quanto stabilito dalle norme sopra indicate alle quali si indirizza l'azione della Contrattazione di Sito;
- collaborare per il miglior raggiungimento degli obiettivi della Contrattazione di Sito;
- garantire il monte ore di agibilità stabilito al punto 5.2, anche al fine di agevolare la partecipazione e il funzionamento degli organismi derivanti dal Protocollo.

4.4 Cessazione della qualità di aderente

La qualità di aderente si perde:

- a) per recesso dal contratto di appalto con la committente Rovagnati;
- b) per decadenza qualora l'aderente perda i requisiti previsti per l'ammissione.

5 RSU/RSA DI SITO

5.1 Composizione

I componenti della RSU/RSA di Sito saranno individuati tra le RSU/RSA delle aziende aderenti alla Contrattazione di Sito nel numero massimo di 4 componenti, i cui nominativi saranno comunicati congiuntamente dalle Confederazioni Sindacali entro 30 giorni.

5.2 Diritti sindacali

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU/RSA di Sito, si considerano compresi nel monte ore annuale già previsto per i dirigenti delle RSU/RSA dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, per il primo periodo di applicazione, con il reciproco impegno delle Parti di verificare, entro 6 mesi, le

eventuali esigenze di maggiore agibilità collegate allo svolgimento della specifica funzione e nell'ottica condivisa di miglioramento delle Relazioni Sindacali.

5.3 Informazione e esame congiunto di Sito

Agli incontri informativi di Sito saranno altresì invitati a partecipare rappresentanti delle RSU/RSA di Rovagnati e delle imprese terze che operano in regime di appalto e/o sub appalto, preventivamente individuati e comunicati dalle OO.SS., nonché i responsabili delle Categorie del territorio.

L'informativa avverrà sui macro-scenari economico-finanziari, produttivi e di mercato, sia nazionale, sia internazionale a Partire dai seguenti temi:

- Strategie industriali: entità, finalità, focalizzazione degli investimenti con Particolare attenzione a rilevanti risvolti sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro dei medesimi;
- Marketing Ricerca & Sviluppo: politiche di innovazione di prodotto e di processo;
- Sistemi e modelli organizzativi con Particolare attenzione al Lavoro, alla Logistica e Piattaforme, alle Esternalizzazioni, alle Terziarizzazioni e alle innovazioni tecnologiche, di processo, di prodotto e organizzative;
- Processi di esternalizzazione, terziarizzazione, appalti;
- Progetti di formazione professionale e sviluppo delle professionalità;
- Progetti e interventi per la sicurezza e la qualità alimentare;
- Progetti e interventi sull'ambiente e sicurezza;
- Progetti di stabilizzazione, con particolare riferimento al perimetro aziendale Rovagnati;
- Progetti sulle Pari Opportunità.

Gli interlocutori sindacali individuati per questo livello di confronto sono il Coordinamento RSU/RSA di Sito e le OO.SS. aderenti alle Confederazioni stipulanti il Protocollo e che sarà costituito da un componente RSU/RSA in carica per ciascuna azienda operante nel Sito.

6 SALUTE E SICUREZZA

Le Parti convengono che la prevenzione in materia di salute e sicurezza e la protezione dell'ambiente di lavoro rivestono carattere di massima priorità all'interno del Sito.

Le Parti concordano di istituire un Coordinamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (un RLS per ciascuna azienda operante nel Sito) affinché si possa agire in sinergia all'interno dei diversi Sistemi di Prevenzione e Protezione della Sicurezza appartenenti alle diverse Società agenti nei perimetri di Rovagnati. In tal senso sarà obiettivo comune sviluppare sinergie, anche di iniziativa di indagine preventiva da parte dei Medici Competenti. Per questa ragione le Parti non escludono la convocazione di un'ora annuale di Assemblea sulla Sicurezza rivolta a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori del Sito e per la quale si attingerà al monte ore appositamente previsto dal C.C.N.L. ad esse/essi applicato. Sarà inoltre volontà delle Parti definire opportune procedure e regole per la futura elezione dei RLS di Sito e, comunque, nel rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza.

7 SICUREZZA ALIMENTARE

Le Parti, fermo restando il loro distinto ed autonomo ruolo, si danno atto che la sicurezza alimentare costituisce da sempre una priorità per tutte le Aziende e per tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori che operano nel Sito e che, a tal fine, è indispensabile che venga assicurato da parte degli organi competenti un approccio integrato di filiera responsabile e sostenibile anche sotto il profilo economico, ambientale e sociale.

Sicurezza alimentare e Qualità non possono essere considerati come valori separati ma come componenti inscindibili di un valido e moderno sistema di produzione/consumo alimentare.

È, dunque, estremamente importante per Rovagnati S.p.A., per le Aziende che operano nel Sito e per le Lavoratrici e i Lavoratori mantenere ed accrescere tra i Consumatori il clima di fiducia.

Un sistema di sicurezza alimentare veramente efficace e credibile costituisce un modo per prevenire situazioni di crisi o, comunque, per circoscriverle e affrontarle prontamente.

La natura di elemento strategico che l'argomento ha assunto per il Settore Alimentare rende opportuno che la materia possa costituire oggetto di approfondimenti nell'ambito delle attività del Comitato di Sito. Sarà obiettivo comune intervenire affinché si effettuino opportuni interventi formativi on the job su Sicurezza e Qualità organizzandoli per Sito.

8 FORMAZIONE

A conferma dell'importanza riconosciuta alla valorizzazione delle Risorse Umane, le Parti ritengono necessario e irrinunciabile l'investimento per l'aggiornamento continuo e per lo sviluppo delle persone attraverso la leva della formazione, in coerenza con le esigenze aziendali produttive e di mercato.

In tale ottica le Parti individuano nella formazione uno strumento primario e fondamentale per la crescita della professionalità e per lo sviluppo delle competenze aziendali e professionali necessarie per rilanciare la competitività.

Le Parti convengono, sin d'ora, le linee prioritarie di indirizzo della formazione:

- favorire l'inserimento professionale, con particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo assunti;
- diffondere la cultura della Sicurezza e della Qualità;
- favorire lo sviluppo professionale, anche a fronte dell'evoluzione delle tecnologie utilizzate;
- consentire il ricambio generazionale e lo sviluppo delle competenze interne;
- favorire la cultura aziendale e i suoi valori fondanti, anche in ottica di costruzione linguistica e culturale a riferimento dei principi indicati dalla Costituzione Italiana per una convivenza civile tipica di un positivo ambiente di lavoro.

9 PARI OPPORTUNITÀ

L'impegno aziendale di erogazione di percorsi formativi dovrà, pertanto, essere assicurato, coerentemente con le esigenze aziendali produttive e di mercato, a tutte le Lavoratrici e a tutti i

Lavoratori dipendenti per favorire un'equa distribuzione delle opportunità, offrendo a tutti, senza distinzione di genere, la condizione di accesso agli interventi formativi.

10 APPALTI

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina di cui all'art. 4 C.C.N.L. Industria Alimentare (Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni) e di quanto convenuto tra Rovagnati e FAI CISL FLAI CGIL nel Contratto Integrativo Aziendale vigente ed in ogni sua derivazione pattizia sottoscritta tra Rovagnati e FAI CISL FLAI CGIL, le Parti concordano nel garantire la massima trasparenza sia nei rapporti di appalto e di terziarizzazione che nell'intera filiera, a partire dalla materia prima fino alla fase di distribuzione, anche con riferimento alle variazioni delle condizioni di appalto.

Rovagnati, coerentemente con la politica di qualità perseguita, continuerà ad esigere da parte dei fornitori di servizi il pieno rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali nei confronti degli addetti che opereranno presso il Sito, impegnandosi a garantire che le attività appaltate non vengano di norma subappaltate, tranne che per esigenze organizzative aziendali comunicate tra le Parti, a soggetti aventi i requisiti di idoneità e di conformità previsti dalla Legge e/o dai contratti di appalto sottoscritti da Rovagnati, e che il C.C.N.L. applicato alle Lavoratrici e ai Lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori appaltati e/o subappaltati sia stato sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali maggiormente rappresentative nel settore di appartenenza.

Rovagnati si impegna, inoltre, a garantire che gli appalti continueranno ad essere affidati, anche in caso di successione in essi, solo ad imprese che applichino i C.C.N.L. delle Categorie e Federazioni aderenti alle Organizzazioni Confederali Nazionali maggiormente rappresentative CGIL-CISL-UIL o sottoscritti, comunque, in ottemperanza al Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Rovagnati, verificata l'idoneità dell'appaltatore individuato, fornirà preventivamente alle RSU/RSA e alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie relative all'organizzazione dei terzi e alla loro idoneità ad operare nel rispetto dei principi del presente Protocollo.

A fronte dell'accertamento di almeno una delle seguenti violazioni:

- omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con fine di trarne un illecito vantaggio;
- applicazione di un C.C.N.L. sottoscritto in violazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014;
- omesso versamento delle trattenute delle quote sindacali;
- mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti della pluralità delle Lavoratrici e dei Lavoratori in appalto, al fine di trarne un illecito vantaggio;
- mancata e/o incongruente corresponsione del TFR o del versamento dello stesso presso Fondi assicurativi e o negoziali;

Rovagnati si attiverà – pur nei limiti del proprio ruolo di Committente – affinché i rapporti di lavoro tra la società appaltatrice e le Lavoratrici e i Lavoratori interessati vengano eseguiti nel pieno rispetto nelle norme di legge, di emanazione collettiva e del Protocollo e della Contrattazione di Sito.

Qualora l'esecuzione dei suddetti contratti risulti viziata da violazioni manifeste, Rovagnati, nella sua autonomia organizzativa e contrattuale, avrà facoltà di recedere dal contratto di appalto.

In tale ultima circostanza, Rovagnati provvederà affinché, a seguito del cambio d'appalto seguito al proprio recesso per violazioni manifeste nei diritti dei Lavoratori da parte dell'Appaltatore, venga applicata la clausola sociale.

In caso di cambio di gestione nell'appalto, al fine di promuovere la stabilità occupazionale nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, e ove il C.C.N.L. applicato dall'appaltatore subentrante non preveda già una specifica clausola sociale, si applicherà la clausola sociale, che sarà individuata dal Comitato di Sito per promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario dei Contratti Collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Ciò ferma restando la necessaria armonizzazione con l'organizzazione dell'operatore economico subentrante e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera aziendali dei singoli contratti d'appalto e mantenendo le condizioni di miglior favore in essere.

Rovagnati darà comunicazione del predetto cambio alle OO.SS. sottoscrittrici il seguente Protocollo con un preavviso di almeno 15 giorni, o tempestivamente, qualora le circostanze non possano consentire il rispetto del predetto termine.

Su richiesta delle OO.SS. stipulanti e competenti in base al C.C.N.L. applicato Rovagnati informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, e l'intero perimetro delle Lavoratrici e dei Lavoratori coinvolti.

11 CONTROVERSIE

11.1 Procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie

Le Parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso.

A tal fine il Comitato di Sito avrà il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle Parti a norma del Protocollo, anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

Il Comitato di Sito potrà essere attivato su istanza di ciascuna delle Parti aderenti alla Contrattazione di Sito.

Le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli Accordi Interconfederali in materia e a quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, di favorire – in caso di controversie nell'interpretazione e nella applicazione del Protocollo, o nello svolgimento del rapporto di lavoro (in tal caso se ricorre la volontà del Lavoratore) – idonei tentativi ad individuare e proporre possibili soluzioni conciliative, anche attraverso un esame congiunto da parte del Comitato di Sito o, in caso di mancato accordo, del Comitato di Indirizzo.

RP

11.2 Norme generali

Per quanto non espressamente previsto nel Protocollo valgono le norme di legge e gli Accordi Interconfederali.

11.3 Decorrenza e durata e procedure di rinnovo

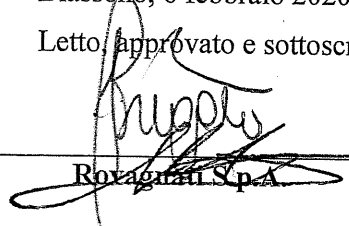
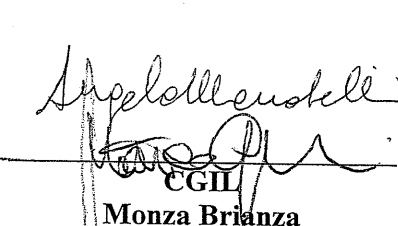
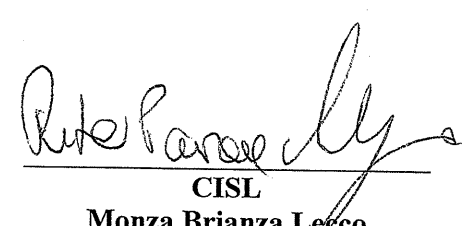
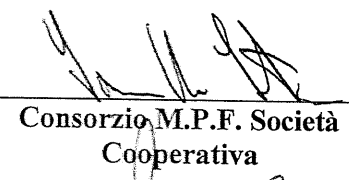


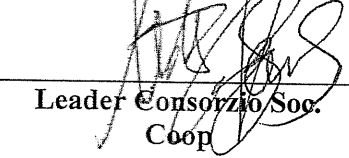
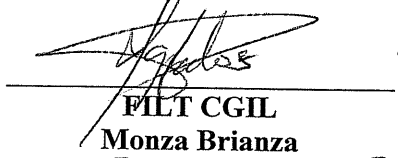

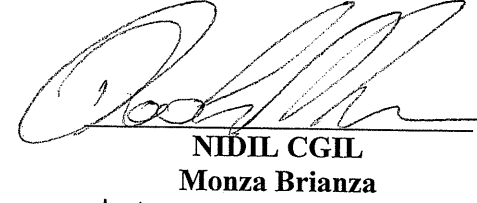

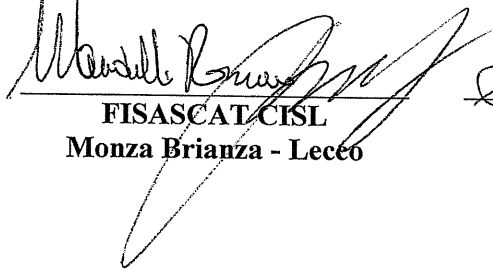
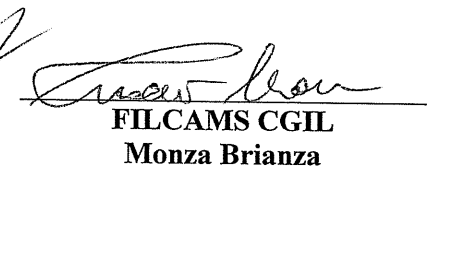
Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli Istituti, il Protocollo ha validità triennale dalla data di sottoscrizione.

Alla scadenza del periodo di validità e qualora non venga disdetta da una delle Parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza del Protocollo, quest'ultimo sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, ferme restando le modalità e i termini di disdetta anche in tale ultima ipotesi.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del Protocollo sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Biassono, 6 febbraio 2020

Letto, approvato e sottoscritto

 Rovagnati S.p.A.	 CGIL Monza Brianza	 CISL Monza Brianza Lecco
 Consorzio M.P.F. Società Cooperativa	 FLAI CGIL Monza Brianza	 FAI CISL Monza Brianza Lecco
 Leader Consorzio Soc. Coop	 FILT CGIL Monza Brianza	 FIT CISL Monza Brianza Lecco
	 NIDIL CGIL Monza Brianza	 FELSA CISL Monza Brianza Lecco
	 FISASCAT CISL Monza Brianza - Lecco	 FILCAMS CGIL Monza Brianza