VERBALE D'INTESA

Il giorno 13 marzo 2007 si sono incontrati in Roma l'Atisale Spa rappresentata da dott. Maurizio Laruccia e dott. Francesco Podda con le OOSS nazionali di categoria rappresentate dalla Sig. ra Lucilla Magini per la FLAI-CGIL, Sig. Roberto Vicentini per la FAI-CISL e i Sig.ri Pietro Pellegrini e Raffaella Sette per la UILA-UIL, unitamente alle Rappresentanze sindacali di fabbrica.

Le parti preso atto che:

- il mutamento di proprietà dell'Azienda ed il conseguente passaggio dall'ambito pubblico a quello privato ha comportato e comporta un profondo processo di cambiamento che investe l'aspetto organizzativo, le professionalità richieste dalle nuove esigenze gestionali, le metodologie operative, ecc., finalizzato al riposizionamento dell'azienda sul mercato;
- le diverse problematiche gestionali unitamente a quelle più propriamente tecnico-produttive e d'investimento nonché commerciali, sono state già oggetto di approfondimento con le OOSS e precisate e consolidate nell'intesa sul Piano Industriale 2006-2008 sottoscritta il 19 settembre 2006;
- nel quadro sopra delineato si sviluppa il presente contratto integrativo aziendale , che intende adattare alla nuova realtà aziendale ed alle nuove esigenze di gestione gli istituti del CCNL, nonché consolidare alcuni risultati operativi già realizzati dalla precedente contrattazione.

convengono quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Considerato il cambiamento culturale ed operativo dell'azienda, nonché l'attenzione gestionale richiesta dall'attuazione del piano industriale e dalle modalità applicative delle

normative contrattuali, le Parti convengono sulla necessità di sviluppare costantemente un adeguato livello di relazioni industriali, di costruttiva concertazione, sia a livello aziendale che a livello di singole unità produttive.

Ciò consentirà di realizzare, nell'ambito dei rispettivi ruoli, quel clima aziendale funzionale sia alla serenità operativa degli addetti che ai programmi operativi dell'azienda.

Si ribadisce il ruolo del Coordinamento Nazionale di Gruppo quale centro regolatore delle strategie del gruppo a livello nazionale; delle strutture provinciali e delle Rsu/Rsa aziendali depositarie delle tematiche demandate dal Ccnl, quali ad esempio organizzazione del lavoro, orari di lavoro, professionalità, ambiente e sicurezza. Si confermano a livello di sito le Commissioni Tecniche con il compito di verificare problematiche inerenti alla gestione del proprio premio per obiettivi del presente integrativo. Tali Commissioni saranno formate da tre rappresentanti dei lavoratori e tre rappresentanti aziendali.

Le Parti convengono altresì che il Coordinamento delle RSU sarà convocato per l'esame e l'approfondimento delle diverse tematiche di gestione dell'azienda due volte l'anno e quando una delle Parti ne faccia esplicita richiesta.

2. ORARIO DI LAVORO

La gestione del tempo lavoro è particolarmente importante per la tipicità del business che presenta un andamento ciclico annuale nelle produzioni e nelle vendite.

Le parti convengono sulla necessità di effettuare, a livello di sito produttivo, un'attenta programmazione annuale del tempo lavoro che preveda, a titolo esemplificativo, l'articolazione dei turni, la banca ore, le ferie, i rol.

Ciò al fine sia di cogliere per quanto possibile le esigenze produttive e commerciali dell'azienda, ma anche per conciliare tali programmi con la qualità di vita dei lavoratori.
In considerazione di quanto sopra il calendario annuo, da concordarsi entro il mese di gennaio, assume particolare rilevanza.

Le parti convengono a questo fine di fare quando necessario, e comunque trimestralmente, il punto della situazione nel rispetto degli affidamenti e dei principi sopra esposti.

3. PROFESSIONALITA'-OCCUPAZIONE

La qualità della forza lavoro e la professionalità posseduta ed espressa dai singoli lavoratori sono fattori strategici per l'Azienda, oltre che un valore fondamentale per ciascun lavoratore. Pertanto, particolare cura dovrà essere posta sia per l'acquisizione continua della stessa, in rapporto al costante sviluppo tecnologico, sia perché trovi corrispondenza nella normativa contrattuale.

Nell'ambito di regole generali condivise a livello nazionale, le parti convengono, d'intesa con le RSU, che sarà definita una metodologia tale da permettere, nell'ambito dei Reparti dei singoli siti, di sperimentare percorsi di sviluppo organizzativo (polivalenze). Ciò al fine di consentire ad ogni singolo operatore di crescere professionalmente ed economicamente e nel contempo fornire una prestazione lavorativa qualitativamente elevata e flessibile.

Periodicamente sarà verificata tra l'Azienda ed RSU la rispondenza dell'inquadramento con le professionalità di ciascun lavoratore. Sarà altresì verificata la rispondenza tra quantità prodotte e commercializzate e livelli occupazionali.

Inoltre le parti si danno atto che lo sviluppo tecnologico e gli investimenti effettuati e programmati in tale direzione richiedono un adeguato livello di scolarizzazione, di cui dovrà tenersi conto all'atto del ricambio della forza lavoro;

Viene acquisita in forma definitiva e riconosciuta l'importanza della situazione femminile in Azienda, con l'obiettivo di incrementarne la presenza in azienda.
In questo senso l'Azienda fornirà, in base all'art. 9 della L. 125/91, i dati riguardanti la composizione di genere dei dipendenti, anche con riferimento agli inquadramenti e alle

retribuzioni sia ad attivare strumenti mirati a sostenere le lavoratrici madri e i lavoratori padri.

Per quanto su detto l'Azienda s'impegna, in aggiunta a quanto normativamente stabilito a concedere una giornata di permesso retribuito a favore del padre in occasione della nascita del figlio.

4. FORMAZIONE

Le parti si danno atto che la formazione è strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo della professionalità dei lavoratori e garanzia operativa per l'Azienda, nonché necessaria per il conseguimento di nuove competenze e che tale strumento è ancor più necessario per supportare il processo di cambiamento organizzativo-gestionale dell'Azienda.

Il bisogno formativo si sviluppa su un piano generale, che interessa indistintamente tutti i lavoratori, e su un piano più specialistico, che deve essere mirato e specifico per le diverse professionalità.

La prima è una formazione di base, di comune interesse, necessaria per tutti i lavoratori e che attiene a temi quali la sicurezza, la qualità, la gestione, le normative contrattuali, e tematiche sindacali.

A questo fine dovranno essere predisposti e programmati con le RSU piani formativi che garantiscono a tutti i lavoratori almeno 4 giornate di formazione nell'arco del quadriennio.

La formazione specialistica, specie in alcuni settori di attività, prevederà la formazione on the job, che s'impernia sul trasferimento delle conoscenze necessarie all'operatività e all'acquisizione pratica delle regole comportamentali fondamentali per gli aspetti della qualità del prodotto e della sicurezza alimentare.

Infatti, la formazione degli addetti alla produzione del sale marino, legata alla circolazione delle acque ed alla sensibilità agli agenti atmosferici costituisce il know-how aziendale, e come tale deve essere svolta sul campo e sperimentata per lunghi periodi.
In analogia a quanto sopra anche per gli altri siti saranno previsti piani formativi specialistici rispondenti alle specificità locali.

Alla luce di ciò, le parti convengono che l'Azienda, pianifichi percorsi formativi adeguati ai diversi livelli di professionalità e alle diverse funzioni aziendali, sia utilizzando strutture formative interne sia istituti specialistici esterni e ne convenga la programmazione con le OOSS.

Annualmente, nel corso degli incontri informativi, l'Azienda porterà a conoscenza del Coordinamento nazionale il monte ore di formazione utilizzato nel corso dell'anno precedente e concorderà i piani formativi per l'anno in corso.

5. PREMIO PER OBIETTIVI

Le parti si danno atto che:

- La qualità e la produttività sono obiettivi e fondamentali per realizzare condizioni di consolidamento e sviluppo;
- il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, opportunamente rilevati mediante parametri oggettivi e concordati, costituisce elemento importante della contrattazione aziendale a contenuto economico variabile della retribuzione dei lavoratori;
- la metodologia di determinazione del P.O. è basata sulla combinazione di due parametri di fondo:
    - parametro economico di Azienda/Gruppo, che misura il risultato complessivo aziendale;
    - parametri gestionali di stabilimento, definita sulla base di indicatori di performance specifici per ogni sito.

Le parti, inoltre, si danno atto che, la sperimentazione della metodologia applicativa per la definizione del PO del precedente quadriennio, è stata utile sia per i risultati conseguiti sul fronte della produttività, sia sotto il profilo gestionale complessivo e convengono di

riproporla , opportunamente rivisitata e semplificata, per renderla sempre più aderente alla realtà, gestibile con la massima obiettività e, comunque, aziendalmente efficace.

Le parti convengono di verificare periodicamente nel corso dell'anno l'andamento dei parametri di riferimento ed il loro raggiungimento.

In questo quadro e su queste basi, l'Azienda si dichiara disponibile a riconoscere un incremento del 5% annuo del valore base di riferimento complessivo del PO, valori ovviamente variabili in funzione del raggiungimento effettivo di obiettivi di produttività.

6. SICUREZZA

Le parti convengono sulla rilevanza che la sicurezza e le condizioni ambientali dei luoghi di lavoro assumono per la garanzia dell'integrità e salute degli operatori.

Ferme restando le disposizioni di legge in materia e le responsabilità che ne conseguono, l'Azienda è mpegnata in interventi di migliorie e modifiche impiantistiche e prescrizioni operative al fine di migliorare gli standard qualitativi degli ambienti di lavoro e di garanzia della sicurezza.

In questo contesto, le parti convengono sulla necessità che l'azienda, attraverso il Responsabile Sicurezza e Ambiente ed il Medico Competente, dialoghi costantemente con il Responsabile Sicurezza dei Lavoratori e calendarizzi riunioni periodiche con le RSU al fine di:

- evidenziare eventuali problemi, proporre soluzioni e programmare interventi e monitorarne l'attuazione;
- promuovere azioni di sensibilizzazioni alla sicurezza presso i lavoratori affinché sia sempre garantita l'osservanza delle norme operative e l'uso dei dispositivi personali di sicurezza;
- programmare specifici percorsi formativi.
- approfondire e analizzare i dati relativi agli Infortuni, alle condizioni ambientali (rumore, polveri, ecc) e dell'esposizione al rischio e all'adeguamento costante del programma sanitario e/o altre azioni opportune.

L'Azienda evidenzia che assume particolare importanza la normativa ed il conseguente piano per la sicurezza alimentare, in applicazione del Regolamento CEE 178/2002, della L. n. 55 del 21/03/2005, ecc.

L'Azienda sta implementando:

- un sistema automatizzato di tracciabilità del prodotto che permette di conoscere in modo peculiare le caratteristiche di composizione dello stesso;
- nuovi impianti per il controllo dell'additivazione del sale;

L'Azienda sta completando, inoltre, la pratica di certificazione secondo lo standard ISO14000.

In questo quadro le parti convengono che particolare attenzione dovrà essere prestata dagli operatori a tutti questi sistemi di controllo che hanno l'obiettivo di dare la massima garanzia e affidabilità alla sicurezza alimentare dei prodotti.