



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Addì 2 ottobre 2018

tra

CARGILL Srl divisione Animal Nutrition rappresentata dai sigg. Sara Galletti, Emilio Simon, e Gustavo Napoli assistiti da Assolombarda in persona di Lorenzo Figurati

E
FAI-CISL, FAI-CGIL, UILA-UIL nazionali rispettivamente rappresentate dai sigg. Alessandro Anselmi, Marco Gentile e Alice Mocci, Rocco Coviello e Francesco Paternoster, assistiti dalle rispettive strutture territoriali competenti

presente il coordinamento della RSU

Premessa

Il rinnovo del Contratto Integrativo si colloca in momento di forte dinamica dei mercati mondiali che rendono necessario alle aziende che operano globalmente un continuo cambiamento in termini di presenza sul mercato, prodotti e organizzazione interna. In questo quadro di dinamiche Cargill Feed Nutrition si è strutturata sempre di più in una dimensione sopranazionale e sta implementando sistemi che consentano di aggiornare e migliorare il suo modo di produrre e di essere sul mercato delle vendite.

Relazioni industriali

La progressiva conformazione di diverse "unità di business", che vede tra l'altro titolarità sindacali e contrattuali riferite a diverse normative di settore, richiede una struttura delle relazioni sindacali che da un lato favorisca una diffusa informazione e dall'altro garantisca un livello di confronto sindacale orientato alla ricerca di soluzioni condivise nell'ambito delle specifiche entità di business.

E' infatti particolarmente importante che, in un contesto di informazione diffusa ed omogenea a livello di gruppo, ogni livello di competenza, a partire ovviamente da quello locale, risulti in grado di definire le soluzioni più opportune rispondenti alle necessità e alle problematiche che via via possono presentarsi.

L'azienda fornirà alle segreterie nazionali, almeno 5 giorni in anticipo sulle date fissate per gli incontri di informativa annuali, i dati utili al fine di rendere l'incontro stesso il più proficuo possibile.

Si concorda di rendere maggiormente collegate con il livello nazionale le attività del CAE attraverso l'inserimento negli incontri calendarizzati tra le parti di argomenti oggetto di informativa a livello di Comitato Europeo. Si conviene di valorizzare il ruolo del rappresentante italiano di CAN all'interno delle relazioni industriali tra le parti.

Gli accordi e i documenti saranno di norma digitalizzati per facilitare la diffusione degli stessi tramite supporti elettronici. Sarà attivata una bacheca elettronica sulla intranet/share point in cui sarà possibile avere accesso consegnando a HR le relative comunicazioni.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink.]



Livello di gruppo

Nel quadro di quanto stabilito dagli accordi interconfederali, dai contratti collettivi e dalle prassi vigenti, a livello di gruppo si terranno, di norma entro il mese di giugno di ogni anno, un incontro informativo a consuntivo ed in prospettiva, per quanto riguarda:

1. situazione economica delle divisioni e posizionamento del gruppo;
2. strategie produttive e commerciali
3. andamento dei settori dei mercati di riferimento delle diverse produzioni del gruppo
4. andamento generale di sviluppo tecnologico di prodotto e di qualità
5. occupazione, organici e organizzazione dei vari siti e della rete di vendita
6. informativa in merito all'introduzione di regolamenti, politiche formative

Coordinamento Animal Nutrition

Le Parti, nella riconferma degli accordi aziendali precedenti e nel quadro di quanto stabilito negli accordi interconfederali e dal CCNL vigente, convengono sull'opportunità di incontri specifici nell'ambito della divisione Cargill Animal Nutrition. Conseguentemente, si terranno due incontri rispettivamente nel mese di marzo e settembre che consentano un esaustivo monitoraggio delle situazioni in essere e della loro evoluzione anche in rapporto alla situazione generale del mercato e per un confronto sulle eventuali iniziative assunte o programmate da parte dell'Azienda. In occasione dell'incontro del mese di settembre saranno esaminati congiuntamente gli obiettivi del Premio di Risultato per l'anno di riferimento.

Livello di sito

A livello di sito, nell'ambito delle specifiche norme contrattuali vigenti, tra l'Azienda e RSU, su richiesta di una delle parti, si affronteranno le materie proprie di questo livello, secondo gli accordi aziendali in essere, con particolare riferimento alle prospettive ed esigenze produttive, e alle materie specifiche che, nell'ambito del CCNL applicato, sono riferite per titolarità e competenza, al confronto tra i soggetti sopraccitati. In particolare tra le Parti saranno avviati sui dati forniti dall'azienda confronti sulle seguenti tematiche:

- orari di lavoro,
- flessibilità,
- sicurezza
- organici/inquadramento/occupazione/strategie di produzione
- programmi di formazione e addestramento e conseguente consuntivazione; in questo quadro saranno ricercati momenti di confronto con la RSU per rendere i programmi sempre più aderenti alle necessità formative in termini di professionalità e consapevolezza alla sicurezza (personale e di prodotto);

Il periodico monitoraggio degli indici di performance del Premio di Risultato consentirà alle Parti l'acquisizione delle necessarie informazioni e dati in ordine all'evoluzione degli indici e dei parametri cui il premio fa riferimento

Programmazione del lavoro e orario

In occasione dell'incontro previsto per la costruzione del calendario annuo di lavoro a livello locale, le Parti esamineranno i piani di fruizione collettiva di ferie, R.O.L. ed ex festività, al fine di

[Handwritten signatures and initials in blue, black, and green ink, including 'SG', 'F', 'M.A.', and 'Cell'.]



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

assicurare la migliore efficienza degli assetti produttivi ed organizzativi e la più razionale utilizzazione degli stessi, tenuto conto della tendenza al contenimento del ricorso a prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, *anche al fine di agevolare ferie e ROL.*

Professionalità e formazione professionale

Rimane un obiettivo delle parti realizzare un arricchimento delle mansioni e favorire la rotazione nelle diverse posizioni lavorative, al fine di migliorare la flessibilità, l'alternanza nelle mansioni e la professionalità complessiva degli operatori. A questo scopo lo sviluppo professionale, anche attraverso l'uso dello strumento PMP (Performance Management Process) rappresenta un valido strumento per migliorare la professionalità ed assecondare i processi di crescita individuale.

La registrazione delle attività formative attualmente in essere potrà essere utilizzato come valido strumento attestativo dell'addestramento e della formazione svolta dai lavoratori e sarà rilasciata una scheda a richiesta dell'interessato.

A fronte di significative modifiche dell'attività produttiva o della tecnologia che richieda specifici percorsi formativi le parti si incontreranno per valutare gli impatti organizzativi e professionali derivanti in termini di professionalità e polifunzionalità.

L'azienda concederà, fino ad un massimo di 2 ore annue, l'agibilità alle organizzazioni sindacali, per tramite delle sue strutture formative, a programmi di formazione da erogare ai dipendenti su tematiche sociali da individuare di volta in volta tra le parti.

Appalti e acquisizioni

Fermo restando quanto stabilito in materia dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, incontri tra le Parti consentiranno ogni approfondimento in tema di eventuale realizzazione di soluzioni organizzative orientate all'esterno della realtà aziendale e, ovviamente, non riguardanti le attività produttive.

Eventuali processi di terzizzazione saranno esaminati congiuntamente, nell'ambito dei rispettivi ruoli ed autonomie, già nella fase di studio al fine di valutare tempestivamente ogni intervento propositivo delle RSU e/o delle OO.SS. in termini di soluzione alternativa interna a parità di costo ed efficienza.

Ai lavoratori occupati con distacco transnazionale, assunti da agenzie internazionali e/o altre persone giuridiche terze, si applicano tutte le condizioni previste dalle vigenti norme in materia e dal CCNL. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Pari opportunità – Qualità della vita lavorativa

L'azienda condivide l'obiettivo di realizzare una piena pari opportunità e attraverso il progetto "Diversity and Inclusion" intende realizzare azioni positive che favoriscano l'effettiva parità di genere e la realizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo. In questo quadro, e per favorire il positivo rientro di personale assente per maternità, si concorda di formalizzare e realizzare un processo di informazione periodico per tale personale che consenta di minimizzare gli effetti dell'assenza e che preveda un idoneo percorso di formazione al rientro dall'assenza.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'A', 'SG', 'm. A', and others.]



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Compatibilmente con le esigenze tecnico, produttive e organizzative, verranno altresì favorite forme di flessibilità per conciliare vita lavorativa e vita familiare, nei contesti lavorativi dove questo sia praticabile organizzativamente. Per flessibilità si intende: flessibilità di orari in entrata e uscita, part-time, "job sharing", lavoro agile, licenze straordinarie e aspettative non retribuite. A livello di sito si terranno incontri informativi tra RSU e azienda sull'applicazione della predetta policy.

In riferimento al lavoro agile si conferma l'intenzione di arrivare ad un superamento del periodo sperimentale dell'istituto e ad una suo consolidamento definitivo nell'ambito delle posizioni di lavoro dove questo è compatibile.

L'azienda fornirà i dati relativi alle pari opportunità come definito dalla legge 125/91 e successive modificazioni.

Ambiente di lavoro e sicurezza

Il tema della sicurezza, della tutela della salute dei lavoratori e della realizzazione di strutture adeguate e pienamente rispondenti alle logiche di cui sopra è considerato di fondamentale importanza e verrà portato avanti con una diffusa informazione e con l'intento di dare piena attuazione, tra l'altro, a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008, ivi inclusi momenti di formazione come previsto dagli artt. 19 e 22 dello stesso decreto.

Le Parti effettueranno verifiche congiunte e incontri di aggiornamento e valutazione della materia. Come già espresso nel presente accordo l'Azienda conferma di riservare particolare attenzione a tutte le problematiche connesse a sicurezza e salute e di aver in tale ambito quale scopo principale la creazione di un sistema di miglioramento continuo che porti ad uno stabile consolidamento delle condizioni di sicurezza e salute delle attività lavorative, sia attraverso interventi sulle infrastrutture che sulla cultura della sicurezza e della salubrità degli ambienti di lavoro.

Con cadenza almeno trimestrale a livello di sito, le Parti verificheranno lo stato di attuazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della sicurezza e della salute

Nel corso degli stessi incontri, le Parti procederanno anche al monitoraggio degli eventuali infortuni verificatisi nel periodo di riferimento.

Gli incontri di cui al punto "Relazioni Industriali" potranno essere utilizzati a livello di coordinamento per un'approfondita verifica e monitoraggio degli interventi realizzati per il miglioramento della sicurezza e salute.

Il sistema qui descritto è parte della politica Cargill in materia di sicurezza e si integra con le necessità richieste dalle normative italiane in materia e dai processi aziendali sopradescritti.

Premesso quanto previsto dalla legge 81/2008 appositi incontri verranno tenuti al verificarsi di situazioni che rendano opportuna una immediata specifica analisi. A tal fine si riconosce il ruolo e l'importanza del Comitato per la Sicurezza di cui fanno parte il rappresentante della RLS, dei lavoratori e dell'azienda.

Si condivide l'opportunità di estendere ai RLS di sito informazioni circa eventuali denunce di malattia professionale che i medici dell'Istituto Assicuratore possano comunicare all'Azienda, nelle forme sufficienti e necessarie a garantire la tutela della privacy.

Per quanto riguarda il sito di Fiorenzuola si continuerà a tenere in particolare conto la crescita di consapevolezza delle imprese e dei lavoratori che svolgono attività continuativa in appalto all'interno dello stabilimento, anche attraverso il loro coinvolgimento in attività di informazione e partecipazione a giornate della sicurezza e simili.

[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) at the bottom of the page.]



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Welfare

Le Parti manifestano interesse in merito ai recenti sviluppi normativi in ambito Welfare, a tal fine intenderanno effettuare nel corso del primo anno di vigenza del presente accordo e condividere un approfondimento sull'applicabilità / opportunità dell'eventuale futuro ricorso a tale strumento, in funzione dei bisogni e delle aspettative della popolazione di Aziendale; a tal fine le Parti si incontreranno dopo il primo anno di vigenza per valutare i risultati della predetta analisi.

I lavoratori potranno su istanza individuale destinare parte del Premio, che le Parti stimano favorevolmente in quantità del 30%, al Fondo Alifond.

Le somme destinate dai lavoratori al Fondo sopraindicato saranno incrementate del 10% a carico dell'Azienda

In base alle deliberazioni contrattuali del prossimo rinnovo le Parti analizzeranno congiuntamente le eventuali future possibilità di welfare offerte dal fondo FASA

Premio per obiettivi

Secondo i criteri e le linee stabilite per l'Industria Alimentare, che le Parti confermano di assumere quale riferimento dal 2014-15 al 2016-2017, viene concordato il seguente sistema di Premio per Obiettivi correlati agli effettivi risultati aziendali, erogabile al termine di ciascun periodo di riferimento con la retribuzione relativa al mese di luglio.

Verifiche nell'evolversi della situazione saranno effettuate a livello di sito, di norma con cadenza mensile.

In ipotesi di eventi non previsti né allo stato prevedibili (quali, a titolo esemplificativo, acquisizioni, fusioni, scissioni, ecc.) dai quali possono derivare significative variazioni degli indirizzi assunti a base del Premio per Obiettivi, saranno tempestivamente organizzati su richiesta di una delle parti momenti di analisi e verifica per l'adozione dei necessari correttivi.

Fermo restando quanto previsto per il primo anno di avvio del premio, già indicato nell'allegato, per gli anni successivi gli obiettivi saranno esaminati nel corso di un'apposita riunione da calendarizzare nel mese di settembre di ogni anno.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori concordati, fra di essi alternativi, che concorrono congiuntamente alla determinazione del premio per obiettivi.

Le Parti concordano i seguenti importi relativi al Premio per Obiettivi con riferimento agli anni rispettivamente indicati. L'importo, come precisato nell'allegato, sarà suddiviso come segue: 60% parametri produttivi, 40% parametro finanziario.

Anni	18/19	19/20	20/21	21/22
PARAMETRO 100 -euro lordi	1780	1855	1930	2010

[Handwritten signatures and initials in various colors (blue, black, red, green) are present below the table, including 'SG', 'ST', and others.]



I suddetti importi lordi sono riferiti al conseguimento del 100% della quota prevista per tutti gli obiettivi di cui al presente accordo.

Il Premio per Obiettivi così risultante sarà corrisposto ai lavoratori in forza al termine di ciascun anno di riferimento (1 giugno- 31 maggio).

Ai lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento il Premio sarà corrisposto in dodicesimi in relazione ai mesi di effettivo servizio considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. I lavoratori per i quali interviene la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, e comunque prima del termine dell'anno stesso (convenzionalmente definito al 31 maggio) verrà erogato un importo pari al 70% del Premio riferito al 100% degli Obiettivi rapportato ai mesi di effettivo servizio prestato considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio variabile in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo TFR.

Per quanto riguarda il parametro della qualità si continuerà ad utilizzare il riferimento al numero di "reclami" nell'anno in corso 2018/19, e, all'esito positivo della sperimentazione interna, si utilizzerà un indice più completo definito "Quality Index". I parametri del nuovo indice verranno illustrati a livello di sito con le RSU locali. Al termine del primo anno di applicazione si procederà ad una verifica congiunta in merito a tale indicatore.

Per quanto riguarda il personale Corporate appartenente al contratto alimentare (HR; One Finance & Administration, ecc.) si utilizzerà un duplice parametro: EBIDTA di Cargill srl e indice di sicurezza del sito di appartenenza (60%-40%).

Diritti e trattamenti

Per quanto riguarda gli aspetti normativi ed economici si conviene che l'azienda, valuterà la corresponsione di anticipi del TFR nell'ipotesi di concessione di permessi non retribuiti per gravi motivi familiari, ferma restando la titolarità di tale facoltà in capo all'azienda sulla scorta delle norme in essere in materia e/o eventuali successive modificazioni.

Nell'ambito delle patologie di particolare gravità si conviene di elevare da 2 a 3 giorni i permessi di cui all'art. 40-bis lett. A del CCNL e ricorrere ad un sistema di banca ore che consenta ai colleghi volontariamente di "donare" ore di ferie o ROL, ove se ne presentasse la necessità per gravi situazioni e ove i consueti meccanismi di flessibilità o di tutela contrattuale non siano più sufficienti.

Allo scopo di uniformare il trattamento relativo ai ticket restaurant le parti concordano di incrementare l'importo per il sito di Cherasco a € 5,29, mentre per il sito di Melfi, le parti stabiliscono di erogare, a partire dall'entrata in vigore del presente accordo, un ticket pari a € 2,50, e dal 1 giugno 2020 a € 5,29.

Rete vendita

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'sg', 'm.', 'All', and 'ST']



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Data la specificità delle modalità di svolgimento di tale prestazione lavorativa si conviene che la trattazione di problematiche attinenti le procedure e le policy aziendali che impattino su tali lavoratori costituisca oggetto di specifici incontri negoziali a livello di coordinamento e di sito.

Clausola di salvaguardia

Vengono fatti salvi gli accordi precedenti che non siano innovati o comunque modificati o abrogati dal presente.

CARGILL Srl

questo Napoli. *[Signature]*
[Signature]
ASSOLOMBARDA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FLAI CGIL

[Signature]

FAT CISL

[Signature]

[Signature]

UILA-UIL

[Signature]

[Signature]

Coordinamento RSU

[Signature]

[Signature]

**PREMIO DI RISULTATO
Periodo 2018-19 E SEGUENTI**

Il premio di risultato così come stabilito dalla disciplina del presente contratto verrà erogato in base al conseguimento degli obiettivi costruiti in base a 2 indici di performance:

1. EBITDA (Earning before interests, taxes, depreciations, amortizations)
2. PRODUTTIVITA' DI STABILIMENTO

che concorrono al premio totale riassunto come segue:

1. EBITDA

L'indice finanziario misura la prestazione del profitto lordo aziendale prima degli interessi, tasse, deprezzamenti e ammortamenti. Tale indice è ricavabile dai report certificati dalle Società di certificazioni autorizzate.

Il peso dell'indice è fissato al 40 % del premio totale che corrisponde al conseguimento del 100% dell'obiettivo. Il peso è pari al 60% per il personale Corporate.

2018-19 quota %	M€
40%	>= 10,0
35%	>=8,0 <10,0
30%	>=6,0 <8,0
25%	>=4,0 <6,0
0%	<4,0

CORPORATE

2018-19 quota %	M€
40%	>= 54
35%	>=48<54
30%	>=43<48
25%	>=37<43
0%	<37

2. PRODUTTIVITA' DI STABILIMENTO

Tale indice coglie l'efficienza dello stabilimento, l'aspetto qualitativo e l'applicazione delle procedure di sicurezza dello stesso.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page.

Il peso dell'indice è fissato al **60%** del premio totale che corrisponde al conseguimento del 100% degli obiettivi. Il peso è pari al 40% per il personale corporate.

L'indice e l'ammontare del premio sono determinati dalla somma delle quote maturate sui singoli parametri di misurazione:

1. EFFICIENZA DI STABILIMENTO
2. INDICE QUALITA'
3. MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA

di seguito descritti.

EFFICIENZA DI STABILIMENTO

L'efficienza di stabilimento e totale Italia è definita dal rapporto tra le tonnellate prodotte e il numero delle ore lavorate, escluse le ore straordinarie e comprese le ore di permesso retribuito, calcolate per ogni anno di riferimento per sito produttivo e a livello Italia come somma delle ore dei singoli siti produttivi.

$$\text{Efficienza} = \frac{\text{tonnellate prodotte}}{\text{ore lavorate totali}} \text{ in t/ora uomo su base annuale}$$

Il dato di produzione viene desunto dal rapporto interno ufficiale di stabilimento. Il dato delle ore lavorate viene desunto dal sistema di elaborazione paghe aggiungendo alle ore ordinarie effettivamente lavorate le ore di permesso retribuito. L'efficienza di stabilimento si applica ai singoli siti produttivi e l'efficienza a livello Italia si applica alle sedi di Milano e Fiorenzuola.

La quota di premio per il conseguimento del 100% dell'obiettivo determinato per il parametro è fissata al **25%** del totale del premio.

La tabella per la determinazione della quota di premio maturata è la seguente:

PARAMETRO EFFICIENZA

QUOTA PREMIO	SOS	SPE	FIO	CHE	MEL	ITALIA
21,5%	2,597	2,540	1,943	2,474	1,776	2,239
22,0%	2,652	2,594	1,984	2,526	1,813	2,287
23,5%	2,708	2,648	2,025	2,579	1,851	2,335
25,0%	2,763	2,702	2,067	2,632	1,889	2,382
26,5%	2,818	2,756	2,108	2,684	1,927	2,430
28,0%	2,873	2,810	2,149	2,737	1,964	2,477

Le quote di premio si applicano agli intervalli superiori tra i valori indicati in tabella.

[Handwritten signatures and initials: "ly", "sg", "Qu", "RS", "all", "A", "2"]

INDICE QUALITA'

Il parametro misura l'efficacia delle politiche e procedure di qualità applicate negli stabilimenti, utilizzando il numero dei reclami ricevuti. Il parametro misura la riduzione dei reclami provenienti dai clienti. Gli obiettivi per l'anno 2018-19 sono definiti dalla seguente tabella:

Obiettivi 2018-19	SOS	SPE	FIO	CHE	MEL	ITALIA
18,0%	2	2	2	0	2	8
16,5%	3	3	3	1	3	13
15,0%	6	6	6	2	6	26
13,5%	7	7	7	4	7	32
12,0%	9	9	9	6	9	42
10,5%	11	11	11	8	11	52

La quota di premio per il conseguimento del 100% dell'obiettivo determinato per il parametro è fissata al **15%** del totale del premio e viene applicato ai siti produttivi e alla sede di Milano e Fiorenzuola.

Per le sedi il risultato viene calcolato come somma di quelli dei siti produttivi.

MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA

Nell'ambito dell'applicazione dei programmi e delle procedure per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della sicurezza e delle condizioni lavorative nelle sedi e nei siti produttivi, vengono presi come riferimento alcuni parametri e obiettivi di attività che coinvolgono tutti i dipendenti allo scopo di definire un indice che rappresenti il grado di avanzamento nel percorso previsto per l'anno di riferimento.

Ad ogni punto di controllo viene associato un punteggio in funzione del risultato conseguito; la combinazione dei risultati ottenuti nel punteggio dei singoli parametri definisce il valore del parametro globale di miglioramento della sicurezza il quale confrontato con gli obiettivi prestabiliti determina la quota di premio conseguita.

Il peso del parametro è fissato al **20%** del totale dell'indice di efficienza e si applica ai siti produttivi e alle sedi di Milano e Fiorenzuola. Tale parametro si applica anche al personale Corporate, nelle modalità specificate sopra.

Metodo di determinazione del risultato:

punteggio medio ottenuto dalla somma dei punti ottenuti a fine anno
diviso il n° dei punti di controllo

Di seguito le tabelle di riferimento con le equazioni di calcolo.

- Siti produttivi

Tabella dei parametri per il miglioramento della sicurezza – SITI PRODUTTIVI			
punto di controllo	Metodo	Valutazione	punti
1. USO INDUMENTI E DPI	Ispezioni mensili sicurezza condotte da una squadra composta almeno da un supervisore, RLS e un operatore N° 12 verifiche	fino a 10 rilievi	0
		oltre 10 fino a 30 rilievi	1
		oltre 30 rilievi	2
2. ATTIVITA' FORMATIVA COMITATO SICUREZZA	Verbale riunione, diffusione e follow up nel mese	almeno 18 riunioni/anno	0
		da 12 a 17 riunioni/anno	1
		inf a 12 riunioni/anno	2
3. ATTIVITA' "NEAR-MISS"	Rapporto annuale e registro delle segnalazioni effettuate	sup a 9/mese	0
		da 7 a 9/mese	1
		inf a 7/mese	2
4. AUDIT SICUREZZA	Risultati dell'Audit condotto due volte all'anno da una squadra composta da da supervisore e almeno un componente del Comitato n° 2 verifiche	sup a 95%	0
		da 90% a 95%	1
		inf a 90%	2

L'equazione di calcolo del parametro a fine anno sarà:

$$\text{parametro miglioramento sicurezza} = \frac{\text{somma dei punti ottenuti nell'anno}}{4}$$

- Sedi di Milano e Fiorenzuola e personale Corporate

Tabella dei parametri per il miglioramento della sicurezza – SEDI MILANO E FIORENZUOLA			
punto di controllo	Metodo	Valutazione	punti
2. ATTIVITA' FORMATIVA COMITATO SICUREZZA	Verbale riunione, diffusione e follow up nel mese n° 12 verifiche	almeno 12 riunioni/anno	0
		da 10 a 8 riunioni/anno	1
		inf a 8 riunioni/anno	2
3. ATTIVITA' "NEAR-MISS"	Rapporto annuale e registro delle segnalazioni effettuate 1 verifica con monitoraggio mensile	sup a 5/mese	0
		da 3 a 5/mese	1
		inf a 3/mese	2

L'equazione di calcolo del parametro a fine anno sarà:

$$\text{parametro miglioramento sicurezza} = \frac{\text{somma dei punti ottenuti nell'anno}}{2}$$

Gli obiettivi per l'anno 2018-19 sono definiti dalla seguente tabella:

[Handwritten signatures and initials]

Stabilimenti

quota	punti
24%	0
22%	0,25
20%	0,50
18%	0,75
16%	1,00
14%	1,25

Uffici MI e Fio

quota	punti
24%	0
22%	0,50
20%	1,00
14%	1,50

f

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like 'F. L.', 'Sg', 'Gut', 'm. j.', 'A', and 'S'.

NOTA A VERBALE

PREMIO PER IL RISULTATO DELLA SICUREZZA

Come dichiarato nella mission aziendale, l'attività e il miglioramento della sicurezza ha l'obiettivo di prevenire gli incidenti che possono portare a infortuni ai dipendenti dell'azienda.

Pertanto, in aggiunta al meccanismo previsto dal premio per obiettivi, l'azienda utilizzerà un ulteriore indicatore, denominato Indice di Sicurezza, che viene calcolato ogni mese così come descritto nelle procedure aziendali, in particolare nel Manuale della Sicurezza.

Tale premio vuole essere un ulteriore stimolo al raggiungimento di un sicuro ambiente di lavoro che tuteli la salute dei dipendenti e la sua efficacia verrà monitorata congiuntamente. L'azienda si è confrontata sul tema del premio aggiuntivo con le rappresentanze sindacali a partire da ottobre 2006 ed il risultato di questo confronto è stato oggi recepito in questa nota a verbale. Auspicio aziendale è che un confronto costruttivo porti all'appianamento della differenza di vedute al momento ancora esiste tra le due parti.

Alla fine di ogni anno l'Indice Sicurezza = 0 (zero) indica l'assenza di infortuni riportabili in base alle regole aziendali.

Alla fine di ogni anno del periodo di vigenza del contratto al conseguimento dell'obiettivo Indice Sicurezza in aggiunta al premio basato sugli indici di performance come sopra descritto, verrà corrisposto un premio supplementare con le seguenti modalità:

- Indice Sicurezza = 0 a livello di sito comporterà la corresponsione di 150 Euro al personale del sito interessato, secondo le regole previste dal capitolo "Premio per Obiettivi" del contratto di secondo livello.