



ASSOLOMBARDA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 giugno 2026 presso la sede di Assolombarda si sono incontrati:

CARGILL Srl divisione Animal Nutrition & Health rappresentata da Gustavo Napoli, Diego Tomasoni, Andreina Grisolia e Ilenia Garavaglia assistita da Assolombarda in persona di Loris Mazzante

e

FLAI CGIL nazionale rappresentata da Marco Gentile

FAI CISL nazionale rappresentata da Paolo Tosti e Aniello Garone

UILA UIL nazionale rappresentata da Alice Mocci e Andrea Lardori

assistiti dalle rispettive strutture territoriali competenti ed unitamente alle RSU degli Stabilimenti di Cargill Animal Nutrition & Health Italia

per il rinnovo del contratto integrativo di Cargill s.r.l., divisione Animal Nutrition & Health e nell'ambito della trattativa di secondo livello, in relazione alla quale le Parti hanno confermato la reciproca condivisione del sistema di relazioni industriali definito nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro che costituisce la naturale prosecuzione delle logiche partecipative di cui all'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e successive modifiche ed integrazioni.

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 Cargill Animal Nutrition sta implementando sistemi che consentano di aggiornare e migliorare il suo modo di produrre e di essere sul mercato.

L'industria mangimistica italiana ha mostrato una lieve crescita, inferiore all'1%, ed il settore rimane influenzato da diversi fattori:

- andamento degli allevamenti e dei consumi alimentari;
- costo e disponibilità delle materie prime;
- riduzione della produzione nazionale di cereali e altri ingredienti;
- dinamiche sanitarie (es. influenza aviaria, PSA e altre zoonosi).

In sintesi, la crescita è modesta e condizionata da variabili strutturali ed esterne, che rendono il settore fortemente dipendente dal contesto agricolo, sanitario e internazionale.

L'azienda, pertanto, si sta muovendo in un'ottica di sempre maggiore sostenibilità, anche ecologica, dandosi l'obiettivo di massimizzare la competitività sul mercato e la tutela dei lavoratori, promuovendo specifici progetti per il rafforzamento della sua presenza sul mercato di riferimento.

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.

È 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 si impegna pertanto a fornire alle segreterie nazionali, almeno 5 giorni in anticipo rispetto alle date fissate per gli incontri di informativa annuali, i dati utili al fine di rendere tali incontri più proficui possibile.

Si concorda altresì di rendere maggiormente collegate con il livello nazionale le attività del CAE attraverso l'inserimento negli incontri calendarizzati tra le parti gli argomenti oggetto di informativa a livello di Comitato Europeo. Si conviene di valorizzare il ruolo del rappresentante italiano di Animal Nutrition & Health Italia 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 disponibile una bacheca elettronica sulla intranet/share point in cui sarà possibile avere accesso consegnando a HR le relative comunicazioni.

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 luglio 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 gennaio e su richiesta nel mese di ottobre 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 ottobre saranno esaminati congiuntamente gli obiettivi del Premio di Risultato per l'anno di riferimento. In particolare, durante l'incontro di gennaio sarà data informativa in merito a crescita, sviluppo, programmi di sostenibilità industriale, economica, sociale ed ambientale e tematiche ESG correlate.



ASSOLOMBARDA

L'Azienda fornirà una descrizione dell'andamento economico analizzando anche i dati di bilancio della divisione Animal Nutrition, il quale sarà trasmesso, non appena disponibile, alle segreterie nazionali di Fai – Cisl, Flai – Cgil e Uila – Uil.

Comitato strategico Nazionale

Fermo restando le attribuzioni e le prerogative del Coordinamento Nazionale, è istituito un Comitato ristretto, di carattere strategico e preventivo, al fine di fronteggiare attraverso informazioni tempestive e adeguate, nelle modalità e nei contenuti, la eventuale evoluzione dello scenario macroeconomico aziendale e i suoi effetti, dovuti in particolare a:

- scelte politiche commerciali e industriali di Gruppo;
- scelte di governance con ricadute in termini di proprietà, controllo, acquisizioni, cessioni, fusioni, partnership/joint venture con impatto sull'assetto produttivo e organizzativo del Gruppo;
- ulteriori tematiche specifiche di rilevanza anche internazionale con ricadute nazionali, con particolare attenzione agli investimenti tecnologici, in IA ed agli impatti sulla riduzione dell'orario di lavoro.

A tal fine, saranno programmate, su richiesta delle Parti, specifiche sessioni del Comitato Ristretto dedicate alla condivisione di informazioni urgenti o all'aggiornamento su progetti specifici.

Il Comitato Ristretto sarà composto per parte sindacale dai rappresentanti nazionali di Fai Flai Uila, e per parte aziendale da figure apicali del Gruppo.

Il Comitato opererà nel rispetto dei principi di reciproca affidabilità e riservatezza.

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). Su richiesta del coordinamento delle RSU degli Stabilimenti, potrà essere istituita la figura del Delegato alla Formazione Professionale, il quale potrà confrontarsi con l'azienda nelle predette tematiche.
- innovazione, digitalizzazione e robotizzazione.

Le commissioni operano a livello di sito e riportano al coordinamento nazionale.

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, organizzazione 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 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 l'usufruzione di ferie e ROL.

Nel rispetto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a livello di sito, verranno attivati tavoli di confronto tra azienda ed RSU al fine di analizzare il ricorso al lavoro straordinario, valutando congiuntamente l'opportunità di eventuali incrementi occupazionali.

Per quanto attiene la reperibilità per gli addetti alla manutenzione, Le parti definiscono quanto di seguito allegato al presente accordo (**allegato 1**).

Si conferma che, per il personale che sarà chiamato dall'Azienda (al di fuori della reperibilità ed al di fuori della possibilità di attivare la flessibilità degli orari di cui all'articolo 30 del c.c.n.l.) a prestare, in modo concordato, in regime di lavoro straordinario attività nelle giornate di sabato, domenica e festivo infrasettimanale verrà riconosciuta un'indennità/gettone pari a 30 € (lorde).

A favore degli operatori di produzione e di manutenzione (questi ultimi soltanto qualora non siano già reperibili) sarà retribuita una indennità una tantum di 35 euro (lorde) per ogni modifica del turno di lavoro, qualora il turno sia già stato assegnato o iniziato. Tale indennità una tantum verrà retribuita dall'azienda anche nel caso di modifiche dell'orario del turno settimanale rispetto a quello che è l'orario del turno ufficialmente assegnato e già iniziato.

Il cambio turno richiesto dal lavoratore non dà diritto all'indennità.

L'indennità di 35 euro lorde non è cumulabile con il gettone del sabato e/o festivi (già normata sopra).

Professionalità e formazione professionale

Si conferma la centralità della formazione quale diritto di accedere a programmi formativi, con le modalità e nei limiti di cui all'art. 3 CCNL e al presente Accordo, per accrescere le competenze e la professionalità e quale elemento determinante dello sviluppo aziendale anche attraverso progetti condivisi che portino all'implementazione ed al pieno riconoscimento della qualificazione professionale dei lavoratori.

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, per il personale impiegatizio 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 si impegna a continuare nella realizzazione di percorsi formativi volti all'aggiornamento professionale dei dipendenti, con particolare riferimento all'uso dell'intelligenza artificiale, allo sviluppo delle soft skills, anche comportamentali, utili ad affrontare le sfide professionali presenti e future anche utilizzando le risorse previste dai Fondi di settore.

A livello locale le iniziative formative saranno oggetto di confronto e scambio tra la Direzione Aziendale e le RSU, volendo le Parti massimizzare l'efficacia degli interventi.

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.

Per quanto il Diritto allo studio di cui all'art. 44 e grado. In particolare, ai lavoratori iscritti all'università presso Istituti pubblici o legalmente CCNL l'Azienda è disponibile ad estensioni sulle tipologie di percorsi di istruzione di ogni ordine riconosciuti per il conseguimento del diploma di laurea, l'Azienda concorrerà alle spese di iscrizione annuali nella misura massima del 30% ancorché per ogni sessione di esami lo studente lavoratore superi almeno 2 esami e fornendone idoneo riscontro all'Azienda.

Ricambio generazionale

Per consentire l'acquisizione di professionalità funzionali ai fabbisogni aziendali e favorire l'occupazione giovanile, l'azienda avvierà, in via sperimentale, una collaborazione con uno o più istituti professionali, istituti tecnici superiori (ITS) e università. Questi istituti costituiscono il segmento di istruzione che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze anche tecniche e tecnologiche.

Appalti e acquisizioni

Fermo restando quanto stabilito in materia dalle vigenti disposizioni di legge e dell'art. 4 CCNL Industria Alimentare gli 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.

L'Azienda, con le modalità previste dal suddetto art. 4, conferma il proprio impegno a inserire nei contratti di appalto (c.d. di lunga durata) specifiche clausole contrattuali e sociali, finalizzate a garantire, da parte delle imprese appaltatrici l'osservanza degli obblighi in materia di infortuni, prevenzione, igiene e sicurezza sul lavoro.



L'azienda, ogni anno, in occasione dell'incontro di luglio con il coordinamento Nazionale, fornirà un'informativa relativamente all'andamento degli appalti in essere legati all'attività produttiva, anche con riferimento alla garanzia da parte delle imprese appaltatrici dell'osservanza degli obblighi in materia di infortuni, prevenzione, igiene e sicurezza sul lavoro ed al trattamento normativo ed economico dei lavoratori addetti all'appalto.

In caso di cambio di appalto di lunga durata, con continuità dei mezzi e dell'organizzazione, l'Azienda comunicherà alle RSU le proprie valutazioni e le eventuali condizioni finalizzate alla continuità occupazionale del personale impiegato, con approfondimento delle relative condizioni economiche e normative.

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.

Qualità della vita lavorativa – Benessere lavorativo

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.

In particolare, l'Azienda si impegna a proseguire nel proprio impegno volto al mantenimento di un sistema gestionale di certificazione etica e sociale sul tema delle pari opportunità di lavoro tra i generi, di contrasto alle molestie ed alla violenza di genere.

In particolare, al fine di ostacolare comportamenti inadeguati l'Azienda conferma le seguenti iniziative:

- formazione on line sulle policy Cargill relative a anti harassment, anti discrimination, anti retaliation anti violence.
- Policy Center sulla intranet dove si possono trovare tutte le policy sul tema;
- Linea Etica;
- Lo sharepoint DEI con le iniziative e la possibilità di entrare nei circuiti e nei gruppi che lavorano a supporto DEI
- la formazione DEI in fase di onboarding del neoassunto;
- I guiding principles e la formazione in fase di onboarding del neoassunto;
- Il programma EAP Thelus Health

Nell'ottica di garantire il benessere psicofisico delle risorse, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti e dei loro conviventi un programma di assistenza gratuito e confidenziale, gestito attraverso la rete di professionisti dell'azienda fornitrice Telus Health, così organizzato

- Assistenza psicologica: per i dipendenti e per i familiari conviventi, con un totale di 10 sedute disponibili e un supporto immediato in caso di situazioni di emergenza.
- Assistenza legale / Assistenza finanziaria / Consulenza Professionale: con la possibilità di confrontarsi con professionisti specializzati in diversi settori a seconda della richiesta.
- CareNow: una gamma di programmi progettati per supportare i dipendenti nella gestione di ansia, depressione e stress.



ASSOLOMBARDA

I dipendenti possono accedere ai servizi del programma di assistenza dei dipendenti sia dal pc che dal telefono cellulare. Tutti i servizi sono messi a disposizione anche per la famiglia del dipendente.

I servizi sono già stati presentati ai dipendenti e degli stessi ne viene data periodicamente adeguata informativa.

Sui suddetti temi ed iniziative, l'Azienda si confronterà con la RSU per valutarne l'efficacia, i risultati e prevedere soluzioni e ulteriori miglioramenti.

L'azienda fornirà i dati relativi alle pari opportunità come definito dal d. lgs. n. 198/2006 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.

E' prevista la conferma di una giornata di sensibilizzazione in tema di salute e sicurezza che verrà inserita all'interno della "safety week", generalmente calendarizzata nei mesi novembre-dicembre



di ogni anno. I contenuti delle iniziative verranno definiti nell'ambito di gruppi di lavoro con la partecipazione delle RLS.

L'Azienda, anche su iniziativa degli RLS, promuoverà almeno 2 incontri periodici annuali, su tematiche specifiche, coinvolgendo le strutture aziendali di riferimento (RSPP, Medico Competente ecc), invitando anche gli RLS delle aziende appaltatrici.

Per gli RLS si prevede un pacchetto di 8 ore di permesso retribuito aggiuntivo a quelli oggi previsti dalla legge e dal contratto finalizzato allo svolgimento di ulteriori progetti ed iniziative strategiche in tema di Sicurezza, nonché la formazione in tema di implementazione di nuove tecnologie e intelligenza artificiale. Con riferimento a quest'ultima specifica formazione, ed in ipotesi di insufficienza delle 8 ore aggiuntive di permesso retribuito di cui sopra, l'Azienda si impegna a riconoscere ulteriori ore, sino ad un massimo di 8, a condizione della effettiva presenza e frequentazione della formazione.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Per quanto riguarda gli aspetti normativi ed economici si conviene che l'azienda, valuterà la corresponsione di anticipi del TFR nell'ipotesi di concessione ed usufruzione 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.

Come avvenuto in via sperimentale nel corso del precedente accordo, le Parti concordano l'istituzione definitiva di un sistema di Banca Ore Solidale che consenta ai colleghi e di "donare" volontariamente ore di ferie o ROL.

Le modalità della donazione di ferie e rol, le condizioni per poter usufruire delle stesse, così come il funzionamento della Banca Ore Solidale sono oggetto di specifico accordo attuativo già sottoscritto tra le Parti e che le stesse si impegnano ad aggiornare, valutando ogni modifica, entro 3 anni dalla scadenza del precedente accordo.

L'azienda si rende disponibile per la durata del presente accordo, a riconoscere dei permessi retribuiti per casi e motivi particolari, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, assistenza ai genitori anziani, inserimento dei bambini all'asilo nido o alla scuola dell'infanzia, visite mediche dei figli minorenni, grave infermità dei famigliari diretti, incluso il convivente. Tali permessi potranno essere fruiti nel limite di 24 ore complessive per ciascun dipendente, (aggiuntive al CCNL) nell'anno solare, a condizione che il dipendente abbia esaurito tutte le ore di ROL nella propria disponibilità. L'Azienda si confronterà con la RSU in merito al ricorso a tale istituto da parti dei lavoratori e ne darà ulteriore notizia in occasione degli incontri di informativa col Coordinamento Animal Nutrition. Le parti si danno atto che tali permessi non potranno essere cumulati, né monetizzati e si riservano di verificare l'efficacia di tale misura per una sua eventuale introduzione in via definitiva.

Il Dipendente che abbia necessità di assentarsi per una delle causali sopra definite dovrà darne comunicazione al proprio Responsabile e trasmettere un adeguato giustificativo a Risorse Umane che provvederanno all'inserimento nel sistema.



ASSOLOMBARDA

Saranno inoltre estese alle Unioni Civili di persone dello stesso sesso i trattamenti e le disposizioni previste per i coniugi.

Nell'ambito di vigenza del presente accordo, in occasione della nascita di un figlio, l'Azienda mette a disposizione un credito welfare pari a 500€ per nucleo familiare, utilizzabile all'interno della piattaforma welfare ai sensi delle previsioni del TUIR.

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 (fruibile in modo parziale anche nell'ambito nella stessa giornata lavorativa, favorendo in tal modo la gestione familiare), licenze straordinarie e aspettative non retribuite. A livello di sito si terranno incontri informativi tra RSU e azienda sull'applicazione della predetta policy.

Rete vendita

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.

Welfare

Le parti hanno introdotto un sistema di welfare aziendale che consente, su base volontaria, di convertire in tutto o in parte, a richiesta del lavoratore, il premio per obiettivi in welfare aziendale.

1. La richiesta di conversione del premio in welfare da parte del dipendente dovrà essere presentata alla Società tramite ticket su CargillNOW secondo le tempistiche e le modalità comunicate e diffuse dall'azienda entro il 30 giugno.
2. La somma convertita dovrà essere utilizzata entro 12 mesi dalla conversione, l'eventuale residuo di premio non utilizzato entro i 12 mesi sarà automaticamente accreditato sulla posizione individuale di ciascun dipendente aderente al Fondo Pensione Complementare ALIFOND. Qualora il dipendente non volesse accreditare il residuo presente nel borsellino Welfare, dovrà aprire un ticket in CargillNOW e chiederne il pagamento su cedolino paga. Inoltre, anche in assenza di iscrizione al Fondo Pensione, trascorso tale termine, l'eventuale residuo verrà pagato sottoponendolo alla tassazione e contribuzione ordinaria.
3. Al fine di incentivare il ricorso al suddetto sistema di welfare l'azienda si impegna a favorire la conoscenza e la diffusione di tale tematica.

Qualora il lavoratore o la lavoratrice opti per la conversione del premio per obiettivi in servizi di welfare la quota di premio convertita sarà maggiorata dall'azienda del 20% della quota stessa. L'azienda concederà, fino ad un massimo di due ore annue, l'agibilità alle oo.ss., per il tramite delle sue strutture formative o della RSU, a programmi di formazione da erogare ai dipendenti sul tema della conversione del welfare sociale.



Ticket Restaurant

A decorrere dal quarto mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo e per gli anni fiscali 2027/2028 e 2028/2029 è confermato il riconoscimento agli aventi diritto (ovvero per i dipendenti assunti presso i siti che non hanno il servizio mensa) dei ticket restaurant per un valore nominale di euro 9. Il valore nominale del ticket restaurant verrà aumentato a euro 10 per l'anno fiscale 2029/2030.

Premio per obiettivi

Per gli anni fiscali 2026/2027; 2027/2028; 2028/2029 e 2029/2030, 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.

Gli obiettivi saranno esaminati a livello di sito nel corso di un'apposita riunione da calendarizzare nel mese di ottobre 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.

ANNO FISCALE	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030
Importo lordo	2.390,00	2.440,00	2.555,00	2.680,00

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.



ASSOLOMBARDA

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio variabile in senso onnicomprensivo, 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.) avrà diritto al premio afferente il sito di appartenenza.

Clausola di salvaguardia

Vengono fatti salvi gli accordi precedenti che non siano innovati o comunque modificati o abrogati dal presente. Il presente accordo ha validità quadriennale dal 1° giugno 2026 al 31 maggio 2030.

Letto, confermato e sottoscritto

CARGILL Srl

Giustino Napoli
Andrea Napolitano
Piero Gargiulo

ASSOLOMBARDA

[Signature]

FLAI CGIL

[Signature]

FAI CISL

[Signature]

UILA-UIL

[Signature]

Coordinamento RSU

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



Allegato 1.

REPERIBILITA' MANUTENZIONE

Il presente allegato riguarda i manutentori che, allorquando siano fuori dall'orario di lavoro sia in settimana che nel giorno di riposo o la domenica/ festivo siano reperibili e (al di fuori pertanto dal lavoro "comandato") vengano chiamati al lavoro.

Il personale di manutenzione potrà essere interessato, su incarico dell'Azienda al sistema di reperibilità.

Il Sistema di reperibilità sarà definito mensilmente con cadenza settimanale e comunicato alla RSU.

I lavoratori avranno pertanto formale comunicazione della propria settimana di reperibilità con congruo anticipo.

Agli addetti alla manutenzione sarà corrisposta, qualora ne siano incaricati formalmente, un'indennità di reperibilità (per ogni settimana di reperibilità) pari a 90 € (lorde) omnicomprensive.

In caso di chiamata verrà corrisposta un'indennità di chiamata pari a 35 € (lorde) omnicomprensive + 1 ora di retribuzione (per lo spostamento casa – azienda casa).

La durata dell'intervento si intende svolta e retribuita in regime di straordinario.

Handwritten signatures in blue and green ink, including names like "Gru", "Pelle", "AL", "SS", "All", "Saverio", "Liquor", "Coulthard", and others.